

SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PADA PT. IGA BINA MIX
PEKANBARU

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Serta Melengkapi Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau



DISUSUNOLEH :

SRI MAYUNI
10571001897

JURUSAN MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2010

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PADA PT. IGA BINA MIX
PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Serta Melengkapi Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau



DISUSUNOLEH :

SRI MAYUNI
10571001897

**JURUSAN MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2010**

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. IGA BINA MIX PEKANBARU

OLEH : SRIMAYUNI

Kompensasi merupakan masalah yang sangat penting bagi karyawan untuk memotivasi karyawan tersebut agar dapat mencapai produktivitas kerja karyawan yang maksimal dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru yang beralamat di jalan Garuda Sakti km.1 Simpang Panam Pekanbaru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi yang diberikan dan seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Penggunaan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan bagian produksi yang berjumlah 73 orang, dimana keseluruhan karyawan tersebut merupakan populasi. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah dengan cara wawancara dan kuesioner. Sedangkan jenis dan sumber datanya adalah data primer dan sekunder. Analisis datanya menggunakan metode kuantitatif yang memakai regresi linear sederhana dengan cara manual.

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan, maka didapat persamaan regresi linearnya adalah : $Y = 2,1861 + 0,3009 X$.

Kompensasi juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan uji statistik t-test. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($8,2566 > 1,99394$) dengan tingkat kesalahan 5 % maka ini berarti menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil perhitungan, nilai koefisien korelasinya sebesar 0,6998 atau 69,98 % sedangkan koefisien determinan 48,98 %. Ini menunjukkan pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 48,98 % sedangkan sisanya 51,02 % dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dalam hal ini penulis menyarankan agar dalam pemberian kompensasi yang sudah baik dapat dipertahankan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang maksimal.

Kata kunci: Kompensasi finansial dan produktivitas kerja karyawan

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I : PENDAHULUAN	
I.1. Latar belakang.....	1
I.2. Perumusan masalah.....	7
I.3. Tujuan dan manfaat.....	8
I.4. Sistematika penulisan.....	9
BAB II : TELAAH PUSTAKA	
II.1. Pengertian Kompensasi	11
II.2. Fungsi dan Tujuan Kompensasi.....	14
II.3. Penetapan Sistem Kompensasi.....	15
II.4. Komponen-komponen Kompensasi.....	16
II.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	23
II.6. Kompensasi Dalam Islam	25
II.7. Pengertian Produktivitas.....	27
II.8. Tingkat Produktivitas	29
II.9. Usaha-usaha untuk Meningkatkan Produktivitas.....	32
II.10. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	34
II.11. Hubungan Antara Kompensasi Dengan Produktivitas.....	35
II.12. Hipotesis	35
II.13. Variabel Penelitian	36
II.14. Kerangka Berfikir	36
BAB III : METODE PENELITIAN	
III.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	39
III.2. Jenis dan Sumber Data	39
III.3. Metode Pengumpulan Data	40
III.4. Populasi dan Sampel	40
III.5. Analisa Data	40
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
IV.1. Sejarah Singkat Perusahaan	44
IV.2. Struktur Organisasi Perusahaan	45
IV.3. Aktivitas Perusahaan.....	61

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1. Hasil Penelitian	62
V.1.1. Identitas Responden	62
V.1.2. Analisa Variabel Kompensasi Finansial	65
V.1.3. Analisa Variabel Produktivitas Kerja.....	74
V.2. Pembahasan.....	77
V.2.1. Analisa Regresi	77
V.2.2. Analisa Korelasi	79
V.2.3. Analisa Uji t (t-test).....	81

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

VI.1. Kesimpulan	85
VI.2. Saran	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIOGRAFI

BAB 1

PENDAHULUAN

I.1. LATAR BELAKANG

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berkeinginan untuk meningkatkan dan mengembangkan usahanya, dengan maksud untuk lebih meningkatkan pendapatannya. Seiring dengan semakin berkembangnya perusahaan tentunya harus diimbangi dengan sumber daya manusianya sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk mencari keseimbangan antara sumber daya manusia yang tersedia dengan tingkat perkembangan ekonomi pada tahap-tahap tertentu diperlukan suatu manajemen sumber daya manusia yang tepat. Hal ini sangat penting, jika perusahaan tidak mampu mengelola sumber daya manusia yang tepat maka kemungkinan dapat menimbulkan terjadinya resiko yang merugikan bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia terarah dan terencana disertai pengendalian yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro disuatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Pembangunan dibidang sumber daya manusia merupakan upaya menyeluruh dan ditujukan pada pembentukan dan pengembangan yang

berkualitas, produktif, efektif, efisien serta berjiwa wira-usaha sehingga disamping mengisi juga harus mampu menciptakan dan memperluas lapangan kerja, sehingga taraf hidup masyarakat dapat ditingkatkan.

Karyawan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan, karena peranan mereka ini sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai sasarannya dan merupakan faktor penting dalam manajemen untuk melaksanakan aktivitas organisasi atau perusahaan.

Untuk terlaksananya tugas perusahaan dari berbagai bidang kegiatan diperlukan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Pada dasarnya karyawan yang berkualitas dapat ditandai dari pelaksanaan tugasnya yang selalu mengutamakan prinsip efisien dan efektif dalam menciptakan kemajuan serta peningkatan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menganalisa, menyeleksi kebutuhan karyawan secara efisien dan efektif agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Salah satu usaha penting dalam rangka mendapatkan karyawan yang baik sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan suatu perusahaan adalah menetapkan suatu kebijaksanaan yang tepat dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Sebelum pelaksanaan pemenuhan kebutuhan itu dilakukan, terlebih dahulu merancang suatu perencanaan yang cermat dan seksama sehingga kemungkinan relatif kecil terdapat penyimpangan dalam pelaksanaannya.

Jadi, dengan penempatan orang yang tepat dalam melakukan pekerjaan akan menghasilkan suatu kerja yang baik. Oleh sebab itu, setiap perusahaan perlu

memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan para karyawannya agar dapat bekerja dengan penuh semangat dan gairah kerja yang tinggi.

Namun pada saat ini, sudah menjadi suatu kenyataan bahwa karyawan tersebut menginginkan sebesar mungkin imbalan jasa yang dapat dikategorikan sebagai haknya. Sedangkan bagi pihak perusahaan menghendaki kebalikannya, yaitu mengharapkan produktivitas yang tinggi dari para karyawannya. Disamping itu, kewajiban dasar para tenaga kerja terhadap perusahaan adalah memberikan jasa yang setimpal dengan jumlah imbalan yang mereka terima.

Salah satu cara meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada suatu perusahaan adalah melalui pemberian kompensasi yang layak dan cukup. Kompensasi bukan hanya penting tapi juga merupakan pendorong utama seseorang untuk bekerja serta meningkatkan produktivitas.

Suatu kompensasi akan dapat meningkatkan atau menurunkan produktivitas kerja. Apabila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi untuk bekerja maupun kepuasan kerja mereka dapat menurun drastis. Dalam hal ini berakibat tidak tercapainya misi perusahaan untuk mendapatkan laba yang tinggi.

Menurut Rivai, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh para tenaga kerja sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (**Rivai, 2005: 357**).

Dengan adanya imbalan yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan tanggung jawab karena kebutuhannya terpenuhi, sehingga produktivitas meningkat. Semakin meningkatnya produktivitas, akan semakin menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan dan akan semakin meningkatkan keuntungan dalam bersaing di dunia industri.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui bekerja. Kompensasi meliputi imbalan *finansial* dan *nonfinansial* yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Kompensasi *finansial* terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi *finansial* langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus (*insentif*). Kompensasi *finansial* tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan *finansial* yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi *nonfinansial* terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik dimana orang itu bekerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, dan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan).

Kerja yang produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Seorang pekerja dinilai produktif apabila menghasilkan atau produk yang lebih besar dari tenaga

kerja lainnya dengan satuan yang sama. Atau dapat juga dikatakan bahwa seorang tenaga kerja menunjukkan produktivitas yang tinggi jika ia mampu menghasilkan produk sesuai dengan satuan yang lebih singkat.

PT. Iga Bina Mix merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur yaitu memproduksi beton jadi dan semen curah. PT. Iga Bina Mix tergolong mempunyai karyawan yang berfluktuasi setiap tahunnya dan dengan sendirinya berhadapan langsung dengan masalah manajemen sumber daya manusia.

Pada perusahaan ini dapat dilihat tingkat produktivitasnya dengan membandingkan jumlah produksi dengan jumlah tenaganya adalah sebagai berikut:

Tabel I.1: Tingkat Produktivitas PT. Iga Bina Mix Pekanbaru Tahun 2004 s/d 2008

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja (org)	Jumlah Produksi (m3)	Produktivitas Rata-rata/org/thn.
2004	60	48.026,00	800,43
2005	62	49.770,00	802,74
2006	65	52.177,00	802,72
2007	70	58.480,00	835,43
2008	73	61.497,00	842,42

Sumber: PT. Iga Bina Mix Pekanbaru

Dari tabel diatas dapat dilihat tingkat produktivitas tenaga kerja dalam kurun waktu 5 tahun terakhir menunjukkan tingkat produktivitas rata-ratanya cenderung meningkat setiap tahunnya.

Disamping itu dapat juga dilihat tingkat kompensasi finansial dalam bentuk gaji pokok yang diberikan oleh PT. Iga Bina Mix Pekanbaru kepada tenaga kerjanya bagian produksi yang senantiasa meningkat dari tahun ke tahun.

Untuk lebih jelasnya perkembangan kompensasi finansial dalam bentuk gaji pokok pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru dari tahun 2004 s/d 2008 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel I.2: Perkembangan jumlah pemberian kompensasi finansial dalam bentuk gaji pokok kepada tenaga kerja bagian produksi pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru Tahun 2004 s/d 2008.

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja (org)	Total Jumlah gaji pokok (Rp)	Jumlah gaji pokok Rata-rata/org/thn
2004	60	612.000.000	10.200.000
2005	62	669.600.000	10.800.000
2006	65	780.000.000	12.000.000
2007	70	924.000.000	13.200.000
2008	73	963.600.000	13.200.000

Sumber: PT. Iga Bina Mix Pekanbaru

Dari tabel diatas dapat dilihat secara total jumlah kompensasi menunjukkan kenaikan dari tahun 2004 sampai dengan tahun 2008. PT. Iga Bina Mix Pekanbaru, selain memberikan gaji pokok juga memberikan bonus tambahan atau bonus yang diterima dalam bentuk *insentif* sebagai imbalan jasa terhadap prestasi kerjanya yang diatas standar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel I.3 :Perkembangan pemberian insentif kepada tenaga kerja bagian produksi PT. Iga Bina Mix Pekanbaru Tahun 2004 s/d 2008.

Tahun	Jumlah Tenaga kerja (Org)	Jumlah Insentif (Rp)	Jumlah Insentif rata-rata/org/th
2004	60	36.019.500	600.325
2005	62	49.770.000	802.742,94
2006	65	65.221.250	1.003.403,8
2007	70	87.720.000	1.253.142,9
2008	73	92.245.500	1.263.637

Sumber : PT. Iga Bina Mix Pekanbaru

Dari tabel diatas terlihat jumlah *insentif* atau bonus yang diterima oleh tenaga kerja bagian produksi dalam kurun waktu 5 tahun terakhir menunjukkan kenaikan dari tahun ke tahun.

Berdasarkan data dari tabel I.1, tabel I.2 dan tabel I.3 diatas, menggambarkan produktivitas kerja karyawan yang setiap tahunnya terus meningkat. Begitupun juga pemberian kompensasi finansial dalam bentuk gaji pokok dan upah *insentif* yang diterima oleh karyawan bagian produksi dari tahun ke tahun cenderung mengalami kenaikan. Dengan memperhatikan uraian diatas, untuk itu penulis merasa tertarik mengadakan penelitian sehubungan dengan masalah yang ada pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru, menyangkut sejauh mana peranan kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dalam melakukan penelitian ini penulis akan mengungkapkan nya dalam bentuk proposal dengan judul: “ **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. IGA BINA MIX PEKANBARU**”.

I.2. PERUMUSAN MASALAH

Setelah melihat dari latar belakang diatas, maka penulis menyimpulkan suatu perumusan masalah sebagai berikut: “ Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru”.

I.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

I.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru.

I.3.2. Manfaat Penelitian

1. Sebagai penambah wawasan penulis dalam permasalahan yang terjadi dalam perusahaan menyangkut pemberian kompensasi finansial serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan yang akan dibahas atau diteliti.
2. Dapat sebagai bahan masukan bagi pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.
3. Dapat menambah pengetahuan penulis dalam menemukan dan sekaligus memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh PT. Iga Bina Mix Pekanbaru, yang juga merupakan kesempatan untuk mengaplikasikan ilmu yang penulis peroleh.

I.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Sebagai gambaran umum dari sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I :PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan membahas dan menguraikan sub-bab yaitu tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II :TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini akan menguraikan beberapa teori yang akan mendasari penulisan skripsi ini berisikan uraian teori-teori yang akan digunakan dalam penelitian, hipotesa, variabel penelitian dan kerangka berfikir.

BAB III :METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dibahas tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini dibahas tentang sejarah singkat perusahaan, struktur singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan serta fasilitas lain yang tersedia di perusahaan.

BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab pembahasan yang akan menjelaskan tentang pengaruh kompensasi finansial serta keterkaitannya dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru.

BAB VI :KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab yang terakhir yang berisikan kesimpulan dari permasalahan yang telah dikemukakan serta saran untuk perbaikan perusahaan bagi kegiatan selanjutnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II.1. PENGERTIAN KOMPENSASI

Dalam manajemen personalia penentuan sikap kompensasi merupakan salah satu fungsi yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan maupun karyawan tentunya mengharapkan kompensasi yang layak diterima sesuai dengan kebutuhan dan apa yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Oleh sebab itu, fungsi pemberian kompensasi adalah merupakan suatu tugas yang sangat sulit bagi manajemen personalia karena fungsi ini juga berhubungan sebagai penghargaan yang diberikan secara layak dan adil terhadap para karyawan sesuai dengan kontribusi mereka atas jasa yang diberikan untuk memajukan aktivitas perusahaan.

Jadi dalam pemberian kompensasi tidak ada ketentuan secara mutlak bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi dalam bentuk uang, namun perlu diperhatikan bahwa bila perusahaan ini mewujudkan pemberian kompensasi dalam bentuk lain justru akan lebih mencapai sasaran dan mempunyai efek positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dalam prakteknya jenis penghargaan ini tidak sekedar berbentuk upah atau gaji yang bersifat finansial tetapi masih banyak bentuk lainnya, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk bekerja karena jasanya dihargai oleh perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja para tenaga kerja.

Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul oleh tenaga kerja.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (**Hasibuan, 2005: 118**).

Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja tersebut yang telah memberikan sumbangan tenaga dan fikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan (**Sastrohadiwiryo, 2002: 181**).

Kompensasi merupakan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu (**Ranupandoyo, 2002: 12**).

Kompensasi *financial* merupakan suatu aset bagaimana dan bilamana kompensasi menyebabkan karyawan mencurahkan upaya terbaiknya dan tetap berada dipekerjaannya (**Simamora, 2003: 572**).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, dan merupakan salah satu pelaksanaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan dalam melakukan tugas keorganisasian (**Rivai, 2006: 357**).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka (**Gomes, 2003: 129**).

Kompensasi merupakan sebuah sistem penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan dapat membantu, menarik, dan menyimpan sumber daya pekerja yang berbakat **(Daft, 2006: 174).**

Kompensasi atau pemberian upah merupakan imbalan pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai atau tenaga kerja **(Mangkunegara, 2007: 83).**

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan kepada karyawan atas apa yang mereka lakukan terhadap perusahaan. Sehingga perusahaan berkewajiban membayarkannya.

Dimana para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lancar apabila mereka menerima kompensasi yang dianggap sesuai dan memuaskan dibandingkan dengan jasa yang mereka berikan pada perusahaan.

Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk jasa mereka. Masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang sulit, bukan hanya karena pemberian kompensasi merupakan tugas yang *kompleks* tapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

Jika kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan merasa terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka. Program-program kompensasi juga

penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Disamping itu, kompensasi dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling penting dan paling besar.

Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat maka perusahaan bisa kehilangan karyawan yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan karyawan penggantinya.

II.2. FUNGSI DAN TUJUAN KOMPENSASI

Setiap perusahaan akan memberikan kompensasi kepada karyawannya, dan betapa pentingnya pengaturan kompensasi yang adil dan benar bagi suatu organisasi.

Adapun fungsi pemberian kompensasi tersebut adalah sebagai berikut

(Martoyo, 2000: 128-129):

1. **Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien.**
Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.
2. **Penggunaan Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efektif dan Efisien.**
Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat atau keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.

3. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi.
Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan pertumbuhan ekonomi Negara secara keseluruhan.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi jelas mengandung tujuan yang positif yaitu **(Martoyo, 2000: 129-130):**

1. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi.
Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik berarti adanya jaminan "*economic security*"-nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.
2. Pengkaitan Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja.
Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan makin mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per-unit produksi bahkan akan semakin rendah.
3. Pengkaitan Kompensasi Dengan Sukses Perusahaan.
Makin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu organisasi atau perusahaan. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar atau keuntungannya besar.
4. Peningkatan Antara Keseimbangan Keadilan Pemberian Kompensasi.
Ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut, sehingga ada keseimbangan antara "*input*"(syarat-syarat) dan "*output*"(tingginya kompensasi yang diberikan).

III.3. PENETAPAN SISTEM KOMPENSASI

Suatu perusahaan dapat saja menetapkan kompensasi dengan beberapa landasan atau sistem yang berbeda dengan perusahaan lainnya sesuai dengan bidang usaha atau kegiatan yang bersangkutan. Besar kecilnya kompensasi yang

diberikan akan berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja serta produktivitas kerja karyawan.

Kesejahteraan karyawan melalui pemenuhan kebutuhan merupakan salah satu faktor peningkatan produktivitas kerja karyawan. Apabila standar yang ditetapkan tidak sesuai lagi dengan keadaan yang berkembang akan menyebabkan masalah terhadap aktivitas pekerjaan. Hal yang melandasi penetapan kompensasi bagi karyawan adalah isu-isu berikut (**Sukarno, 2002: 246**):

1. Jumlah kompensasi yang diperlukan untuk memelihara dan memperbaiki standar hidup pekerja.
2. Tingkat kompensasi karyawan perusahaan dibandingkan dengan kompensasi karyawan lainnya dengan derajat dan keterampilan sama.
3. Kapasitas perusahaan dalam memberikan kompensasi.

Adapun tahapan dalam penetapan kompensasi adalah sebagai berikut (**Rivai, 2004: 246**):

- Tahap 1 Mengevaluasi tiap pekerjaan, dengan menggunakan informasi analisis pekerjaan, untuk menjamin keadilan internal yang didasarkan pada nilai relatif pada setiap pekerjaan.
- Tahap 2 Melakukan survey upah dan gaji untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada upah pembayaran dipasar kerja.
- Tahap 3 Menilai harga tiap pekerjaan untuk menentukan pembayaran upah yang didasarkan pada keadilan internal dan eksternal.

II.4. KOMPONEN-KOMPONEN KOMPENSASI FINANSIAL

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi. Adapun komponen-komponen kompensasi antara lain

II.4.1. GAJI

Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja (**Hasibuan, 2005: 118**).

Gaji adalah uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan (**Mangkunegara, 2007: 86**).

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang, yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan (**Rivai, 2004: 379**).

II.4.2. UPAH

II.4.2.1. Pengertian upah.

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Upah merupakan imbalan *finansial* langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Besarnya upah dapat berubah-ubah, biasanya konsep upah dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.

Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada pekerja harian, dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya (**Hasibuan, 2005: 118**).

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara perjam, perhari, dan persetengah hari (Mangkunegara, 2007: 86).

II.4.2.2. Penggolongan Upah.

a. Upah Sistem Waktu.

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti: jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

b. Upah Sistem Hasil.

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

c. Upah Sistem Borongan.

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

II.4.2.3. Proses Penentuan Upah.

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan harus memiliki *internal equity* dan *eksternal equity*.

Internal equity adalah jumlah yang diperoleh dipersepsikan sesuai dengan *input* yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. Sedangkan *eksternal equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsikan sesuai dengan jumlah yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis diluar organisasi.

Oleh karena itu, untuk mengusahakan adanya *equity*, penentuan upah oleh perusahaan dapat ditempuh dengan beberapa cara yaitu sebagai berikut (**Rivai, 2004: 376**):

1. Analisis Jabatan.
Analisis jabatan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan, dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan suatu tugas, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas, spesifikasi tugas, dan standar kerja.
2. Evaluasi jabatan
Evaluasi jabatan adalah proses matematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan yang lain.
Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya *internal equity* dalam pekerjaan sebagai unsur yang sangat penting dalam penentuan tingkat upah.
3. Survey Upah
Survey upah merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku secara umum dalam perusahaan sejenis yang mempunyai usaha atau jabatan yang sama. Ini dilakukan untuk mengusahakan keadilan *eksternal* sebagai salah satu faktor penting dalam perencanaan dan penentuan upah.
4. Penentuan Tingkat Upah
Penentuan upah didasarkan pada hasil evaluasi jabatan yang *combine* dengan survey upah, yang terpenting dalam penentuan upah adalah diupayakan memenuhi tingkat upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

II.4.2.4. Tujuan Pemberian Upah dan Gaji

Tujuan kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1. Ikatan Kerja Sama
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati
2. Kepuasan Kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan *egoistiknya*, sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualifiet* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, menejer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan
Dengan program kompensasi akan prinsip adil dan layak serta *eksternal* konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil
6. Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin kerja karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan lebih konsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka *intervensi* pemerintah dapat menghindarkan.

II.4.3. INSENTIF

II.4.3.1. Pengertian Insentif

Insentif adalah memberikan upah dan gaji yang berbeda tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja (**Martoyo, 1999: 135**).

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar (**Hasibuan, 2005:118**).

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan organisasi atau dengan kata lain, Insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi (**Mangkunegara, 2007:91**).

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa upah Insentif adalah suatu pemberian gaji atau upah yang berbeda namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja karyawan.

Perbedaan upah tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi kerja yang membedakannya dengan orang lain. Pengupahan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

II.4.3.2. Tujuan Insentif

Tujuan dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi

persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi salah satu hal yang sangat penting.

II.3.3. Penggolongan Insentif

Insentif dapat digolongkan menjadi dua kelompok utama yaitu sistem insentif pada tingkat individual dan pada tingkat kelompok. Yang termasuk pada sistem insentif individual ialah *piecework*, bonus produksi, komisi, sedangkan sistem insentif pada tingkat kelompok mencakup insentif produktif, bagi keuntungan dan pengurangan biaya.

1. Insentif Sistem Individual

Program intensif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Insentif individual antara lain:

a. *Piecework*

yaitu merupakan salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan jalan memberikan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam bentuk unit produksi.

b. Bonus Produksi

yaitu merupakan insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

c. Komisi

Yaitu sistem insentif yang diperoleh karyawan dari gaji pokok tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilannya melaksanakan tugas dengan baik.

2. Insentif kelompok

Merupakan pernyataan bahwa dalam banyak organisasi, prestasi kerja bukan karena keberhasilan individual karena keberhasilan suatu kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai satu tim.

Insentif akan diberikan pada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan. Para anggotanya, dapat dibayarkan dengan tiga cara yaitu:

- a. Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya.
- b. Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling rendah prestasi kerjanya.
- c. Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

II.5. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMPENSASI

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor itulah yang merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penetapan kebijaksanaan kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya yaitu (**Hondoko, 2001: 158-160**):

1. Faktor Pemerintah

Yaitu peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga, bahan baku, biaya transportasi, atau angkutan, inflasi, dan devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan

2. Faktor Penawaran Bersama Antara Perusahaan Dengan Karyawan.

Yaitu menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal ini dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

3. Faktor Standar dan Biaya Hidup Karyawan

Yaitu kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Terpenuhinya kebutuhan tersebut akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Faktor Ukuran Perbandingan Upah.

Yaitu dalam menentukan besar kecilnya kompensasi, perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran dan perusahaan.

5. Faktor Permintaan dan Persediaan.

Yaitu menentukan kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar disaat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan

6. Faktor Kemampuan Membayar.

Yaitu menentukan kompensasi jangan sampai diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

II.6. KOMPENSASI DALAM ISLAM

Kompensasi atau upah dalam bahasa arabnya adalah ijarah yang dapat juga dikatakan sebagai pengganti (imbalan). Karena itu lafaz ijarah mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan suatu kegiatan atau upah karena melakukan sesuatu aktivitas (**Helmi Karim, 2002: 29**).

Pengertian kompensasi atau upah adalah hal yang mutlak yang harus dilakukan oleh sebuah perusahaan karena itu bukanlah hanya sebuah peraturan perusahaan atau pemerintah tetapi sangat dianjurkan juga oleh agama. Karena dengan pemberian kompensasi itu maka karyawan akan merasa lebih dihargai atas segala jerih payahnya selama bekerja sehingga dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya.

Sebagaimana yang dikatakan dalam sabda Rasulullah yang diriwayatkan oleh Bukhari Muslim dari Ibnu Majah

اعطوا الاجيره قبل أن يجف عيره

Artinya : Berikanlah upah kepada orang yang kamu pakai tenaganya sebelum keringatnya kering (**Riwayat Ibnu Majah**)

Allah juga menganjurkan kepada kita untuk memberikan (ijarah/upah) kepada orang lain yang telah kita pakai tenaganya sebagai balas jasa atas apa yang telah ia lakukan kepada kita. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al Bagarah yang berbunyi:

Artinya: “ Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidaklah

ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang pantas. Bertakwalah kamu kepada Allah, dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”.

Dalam surat az-zumar ayat 35 disebutkan juga mengenai upah yang berbunyi:

Artinya : “Agar Allah akan menutupi (mengampuni) bagi mereka perbuatan yang

paling buruk yang mereka kerjakan dan membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Jadi, berdasarkan ayat-ayat al-Qur'an dan hadis Nabi, maka sangatlah jelas bahwa bagi setiap orang maupun pekerja atau karyawan yang telah memberikan kebaikan atau jasa baik kepada kita atau perusahaan demi kelangsungan aktivitas perusahaan tersebut maka dianjurkan untuk memberinya upah sebagai dari tenaganya atau jasanya sesuai dengan kemampuan kita maupun perusahaan.

II.7. PENGERTIAN PRODUKTIFITAS

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*out put*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (Umar, 2004: 9).

Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* yang realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan *input* yang direncanakan dengan *input* yang sebenarnya. Apabila *input* yang digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Tetapi semakin kecil *input* yang dapat dihemat maka akan semakin rendah tingkat efisiensi nya.

Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang dapat dicapai. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas walau terjadi peningkatan efektivitas, efesiensinya belum tentu meningkat.

Produktivitas adalah ratio adalah antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) yang bernilai misalnya efisiensi dan efektivitas sumber daya yang tersedia yaitu kepegawaian ,mesin, modal, fasilitas, energi, dan waktu untuk mencapai keluaran atau output yang bernilai (**Timple, 2000: 107**).

Produktivitas adalah ukuran efisiensi ekonomis yang mengikhtisarkan nilai dari *output* relatif terhadap nilai dari *input* yang dipakai untuk menciptakannya (**Griffin, 2003: 159**).

Produktivitas adalah hasil barang dan jasa organisasi yang dibagi dengan masukan organisasi (**Daft, 2006 :638**).

Produktivitas adalah menunjukkan hubungan antara ratio *output* atau hasil operasi perusahaan terhadap ratio *input* perusahaan (**Gomes, 2003 :159**).

Produktivitas merupakan sebagai perbandingan antara totalitas keluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu (**Isyandi, 2004 :161**).

Produktivitas adalah suatu ukuran sejauh mana sumber-sumber daya digabungkan dan digunakan dengan baik dapat mewujudkan hasil-hasil tertentu yang diinginkan (**Lisdarto, 2001 :1**).

Produktivitas adalah ukuran sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan (**Tisnawati, 2005 :183**).

Berdasarkan uraian pendapat para ahli tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa produktivitas itu adalah ukuran dari suatu produk terhadap barang dan jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang terlibat didalamnya.

Suatu produktivitas dapat tercapai dengan sempurna apabila karyawannya mampu menghasilkan produksi yang lebih banyak. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi merupakan tujuan utama perusahaan terutama untuk perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pengolahan.

Secara umum produktivitas mengandung pengertian antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Dalam hal ini produktivitas merupakan salah satu tolak ukur apakah tenaga kerja tersebut menggunakan waktu secara efektif dan efisien, sehingga dapat menghasilkan suatu produk sesuai dengan rencana.

II.8. TINGKAT PRODUKTIVITAS

Tingkat produktivitas biasanya diukur dengan berpedoman pada suatu *Indeks* produktivitas. Dimana pengukuran *indeks* produktivitas pada perusahaan adalah untuk menganalisa dan melakukan efisiensi produk sebagai penentuan target dan tujuan.

Pengukuran produktivitas dapat dilakukan untuk setiap masukan secara terpisah atau secara total untuk keseluruhan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran pengukuran. Produktivitas untuk suatu masukan pada suatu saat disebut dengan produktivitas parsial, sedangkan pengukuran produktivitas untuk seluruh masukan pada suatu saat disebut dengan pengukuran produktivitas total.

Menurut Sinungan, yang menyatakan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja ini biasanya didasarkan pada waktu penyelesaian. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja dapat diukur dari *output* barang ataupun jasa dalam jam kerja perorangan tertentu yang dapat dirumuskan sebagai berikut (**Sinungan,2005 :23**).

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Jumlah keluaran (out put)}}{\text{Jumlah masukan (in put)}}$$

Dimana : Out put = Jumlah Produksi
Input = Jumlah karyawan

Produktivitas sering dikaitkan dengan proses pembuatan barang atau jasa merupakan suatu proses transformasi dari sumber daya menjadi barang atau jasa, semakin efisien itu dilakukan semakin produktivitas pelaksanaan manajemen operasinya, Produktivitas menjadi ukuran bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan rumusan tersebut diatas maka produktivitas tenaga kerja dapat berkurang apabila:

1. Volume produksi berkurang sedangkan penggunaan waktu kerjanya sama.
2. Volume produksi tetap sedangkan penggunaan jam kerja berkurang atau lebih kecil.

Sedangkan produktivitas dinyatakan meningkat apabila:

1. Volume produksi bertambah sedangkan penggunaan waktu bekerja sama atau tetap.
2. Volume produksi tetap sedangkan jumlah waktu berkurang.

Manfaat pengukuran produktivitas kerja adalah:

1. Sebagai sarana bagi manajemen untuk menganalisa produktivitas.
2. Penempatan keputusan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target atau sasaran produksi pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap masalah-masalah yang berhubungan.

Gejala-gejala rendahnya produktivitas kerja dapat dilihat dari beberapa indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Turun atau Rendahnya Produktivitas Kerja.

Dimana tenaga kerja tidak dapat menghasilkan produk sesuai dengan standar yang telah ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat.

- b. Tingkat Absensi Yang Tinggi.

Apabila terjadi tingkat absensi yang tinggi dan melakukan kesibukan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, ini merupakan tanda dimana turunnya produktivitas tenaga kerja.

- c. Tingkat Kerusakan Yang Tinggi.

Apabila terjadi kerusakan baik bahan baku, barang jadi maupun peralatan itu pertanda tenaga kerja ceroboh dalam melakukan pekerjaannya.

- d. Tingkat Perpindahan Buruh (*labour turn over*) Yang Tinggi.

Tenaga kerja sudah tidak tahan lagi bekerja pada perusahaan sehingga banyak tenaga kerja yang pindah.

- e. Kegelisahan Dimana-mana dan Tuntutan Sering Terjadi.

Ketidak tenangan tenaga kerja melakukan pekerjaan yang mengakibatkan tenaga kerja tersebut membuat tuntutan kepada perusahaan.

f. Pemogokan

Inilah tanda jelas terlihat dari turunnya produktivitas kerja dimana tenaga kerja tidak melakukan pekerjaannya karena ketidakpuasan tenaga kerja pada perusahaan.

II.9. USAHA-USAHA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas yang tinggi akan dapat dicapai apabila faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas itu selalu dipenuhi.

Tujuh kunci yang ditetapkan untuk mencapai produktivitas dan kreativitas yang tinggi, yaitu:

1. Keahlian manajemen yang bertanggung jawab.
2. Kepemimpinan yang luar biasa.
3. Kesederhanaan organisasi dan operasional.
4. Kepegawaian yang efektif.
5. Tugas yang menantang.
6. Perencanaan dan pengendalian tujuan.
7. Pelatihan manajerial khusus (**Timple, 2000: 106**).

Satu langkah penting dalam usaha meningkatkan produktivitas adalah dengan merancang dan implementasi dari hasil pengukuran yang signifikan.

Beberapa kriteria yang digunakan adalah:

- a. Validitas Yaitu suatu ukuran yang valid adalah ukuran yang dapat menggambarkan secara tepat perubahan dari *input* menjadi *output* dalam proses produksi yang sebenarnya.

- b. Kelengkapan Yaitu berhubungan dengan ketelitian dengan mana seluruh *output* yang didapat dari *input* yang digunakan dapat diukur dan termasuk di dalam rasio-rasio produksi tersebut.
- c. Dapat dibandingkan, produktivitas adalah ukuran relatif, karena hasil pengukurannya harus dapat dibandingkan dari periode ke periode berikutnya, sehingga dapat diketahui apakah penggunaan sumber daya lebih efisien atau tidak dalam mencapai hasil.
- d. *Inklusif*, bahwa pengukuran produktivitas ini harus dilakukan pada kegiatan produksi didalam organisasi.
- e. Cepat dan tepat waktu, yaitu untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan cukup cepat dan tepat sehingga pimpinan organisasi dapat segera mengambil tindakan bila ada persoalan yang timbul. Hasil produktivitas dikomunikasikan pada tiap manajer atau pimpinan bawahan yang bertanggung jawab pada bidangnya dalam waktu yang secepatnya.
- f. Keefektifan biaya, bahwa pengukuran produktivitas harus dilakukan dengan memperhatikan biaya-biaya yang terkait baik yang langsung maupun yang tidak langsung, pengukuran harus dilakukan sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu usaha produktif yang sedang berjalan didalam organisasi (**Isyandi, 2004: 165**).

Jadi apabila produktivitas kerja ditingkatkan kemampuan kerja akan menghasilkan suatu produk yang dapat ditingkatkan. Peningkatan produktivitas kerja ini dimaksudkan untuk memperoleh hasil yang optimal bagi perusahaan

sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.

II.10. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA.

Untuk mencapai produktivitas kerja yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang turut mempengaruhi produktivitas kerja baik yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah serta keseluruhannya seperti gizi, dan kesehatan, tingkat penghasilan atau kompensasi, pendidikan dan pelatihan, kondisi kerja, jaminan sosial dan lain-lain.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi turun naiknya produktivitas kerja karyawan adalah **(Nitisemito, 1999: 173):**

1. Lingkungan kerja
2. Proses seleksi
3. Pengawasan kerja
4. Kepemimpinan
5. Kompensasi
6. Disiplin kerja
7. Pendidikan dan pelatihan
8. Absensi kerja
9. Fasilitas kerja
10. Tingkat perputaran karyawan
11. Beban kerja

Disamping itu terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah: **(Sedarmayanti, 2001: 172)**

1. Sikap mental
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen
5. Tingkat penghasilan
6. Gizi dan kesehatan

7. Jaminan sosial
8. Lingkungan dan iklim kerja
9. Sarana produksi
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

II.11. HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN PRODUKTIVITAS

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dominan menjadi perangsang atau pendorong seseorang karyawan untuk bekerja guna mencapai suatu tujuan tertentu. Dimana salah satu alasan orang untuk bekerja adalah karena adanya kebutuhan tersebut harus dipenuhi sebagai pencapaian disamping itu setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda pula.

Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi finansial juga mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi mempunyai pengaruh kuat atas kepuasan kerja, produktivitas, perputaran karyawan dan proses lainnya dalam sebuah organisasi (**Simamora, 2003: 541**).

Oleh karena itulah perusahaan perlu mengambil tindakan yang mendorong dan memotivasi serta memacu semangat kerja karyawan dengan cara memberikan kompensasi yang menarik.

Dimana hubungan kompensasi dengan produktivitas mempunyai hubungan yang positif, yaitu saling mempengaruhi satu sama lain apabila kompensasi naik atau tinggi, maka produktivitas karyawan akan cenderung naik namun sebaliknya bila kompensasi rendah maka produktivitas kerja karyawan akan cenderung turun.

II.12. HIPOTESIS

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian (**Sugiono, 2005: 51**).

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dihubungkan dengan teori-teori yang relevan, maka dapat ditarik suatu hipotesis diduga bahwa kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru.

II.13. VARIABEL PENELITIAN

Adapun yang menjadi variabel penelitian adalah:

1. Kompensasi finansial (X)
 - a. Gaji pokok
 - b. Upah
 - c. Insentif (bonus)
2. Produktivitas kerja karyawan (Y)

II.14 KERANGKA BERFIKIR

Kompensasi adalah salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, serta produktivitas kerja karyawan. Kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan berbagai sub-proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan dibagi atas dua macam, yaitu imbalan yang bersifat *finansial* dan *nonfinansial*.

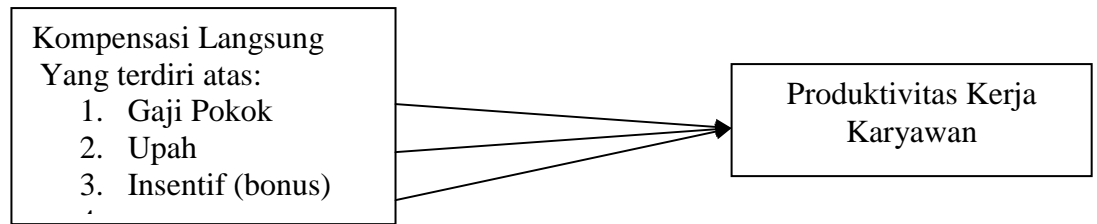
Finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji pokok, upah, dan insentif (bonus produksi). Sedangkan *nonfinansial* adalah dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan seperti program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan hingga produktivitas kerja karyawan dapat tercapai.

Gaji dan upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam, (semakin lama jam kerjanya semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. Gaji merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi karyawan manajemen kantor, eksekutif, dan staf professional.

Upah dan gaji merupakan suatu bentuk kompensasi karena kompensasi mencakup semua penghasilan yang diterima oleh seseorang karyawan baik sarana materi maupun materi.

Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan dan keuntungan. Tujuan utama pemberian insentif adalah mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektivitas biaya. Adapun hubungan kompensasi langsung terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar II.1: Kerangka berfikir



Sumber : Data Primer

Dengan demikian, semakin besar kapasitas perusahaan semakin besar dan semakin beragam pula jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Hal ini dapat menunjang produktivitas kerja karyawan serta mempertinggi semangat kerja karyawan. Dari teori diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi finansial dalam bentuk gaji pokok, upah dan dalam bentuk insentif (bonus) yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan bagian yang sangat penting untuk melihat sukses atau tidaknya suatu penelitian yang dilakukan. Metode penelitian juga merupakan bagaimana suatu penelitian dilakukan dan dengan prosedur apa penelitian ini bisa dilakukan.

III.1. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menetapkan lokasi penelitian yakni pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru yang beralamat di jalan Garuda Sakti Km.1 Simpang Panam Pekanbaru yang bergerak dalam bidang produksi beton jadi dan pemasaran *Ready Mix Concrete* (semen curah).

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru dimulai dari bulan februari s/d mei 2009.

III.2. JENIS DAN SUMBER DATA.

Untuk memperoleh data yang akurat dan komprehensif, maka penulis mendapatkan data dan informasi dari berbagai sumber sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner maupun melalui wawancara yang penulis lakukan terhadap karyawan bagian produksi pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari data-data, literatur-literatur, pendapat para ahli, laporan-laporan, dan informasi yang berhubungan serta dapat mendukung dalam penulisan penelitian ini.

III.3. METODE PENGUMPULAN DATA.

Dalam penulisan ini, penulis melakukan penelitian dengan menggunakan beberapa metode:

1. Wawancara (*interview*) yaitu tatap muka secara langsung dengan pihak terkait dalam penelitian ini yaitu dengan manajer bagian Kabag. Umum dan Personalia PT. Iga Bina Mix Pekanbaru.
2. Kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang penulis sediakan dan untuk diisi oleh para responden.

III.4. POPULASI DAN SAMPEL.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru yang berjumlah 73 orang. Sedangkan penentuan atau teknik penentuan sampelnya dilakukan dengan metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (**Sugiyono, 2005: 145**).

III.5. ANALISA DATA.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis data secara kuantitatif untuk melihat seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk skala pengukuran data ini menggunakan *skala likert*, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut (**Sugiyono, 2005: 155**):

- 1). Sangat Baik (SB) diberi nilai 5
- 2). Baik (B) diberi nilai 4
- 3). Cukup Baik (CB) diberi nilai 3
- 4). Tidak Baik (TB) diberi nilai 2
- 5). Sangat Tidak Baik (STB) diberi nilai 1

Selanjutnya diolah dan ditabulasikan dalam bentuk tabel, kemudian dihitung berdasarkan rumus yang dipakai untuk analisis data penelitian ini.

Masing-masing hal diatas diuji dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana adalah analisis tentang hubungan antara variabel *devendent* (Y) dengan satu variabel *indeventent* (X). Analisis regresi linear sederhana tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b \cdot X$$

Selanjutnya untuk mencari nilai konstanta dan koefisien fungsi digunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sedangkan untuk mengukur seberapa besar tingkat persentase rasio pengaruh pemberian kompensasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan menggunakan analisis korelasi (r). Dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana: $-1 \leq r \leq 1$

Jika $r > 0$ = Berarti hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja adalah positif. Dimana jika kompensasi naik maka produktivitas kerja karyawan akan naik.

Jika $r < 0$ = Berarti hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja adalah negatif. Jika kompensasi rata-rata karyawan naik maka produktivitas kerja rata-rata karyawan akan turun demikian juga dengan sebaliknya.

Jika $r = 0$ = Berarti hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja tidak berhubungan. Dimana pemberian kompensasi tidak akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Untuk mengetahui adanya hubungan antara kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi), digunakan penafsir atau interpretasi angka sebagai berikut:

Tabel III.1: Pedoman Tingkat korelasi

Nilai korelasi	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2004: 183

Dengan nilai r yang diperoleh, maka dapat dilihat secara langsung melalui tabel korelasi untuk menguji apakah nilai r yang diperoleh berarti atau tidak.

Tabel korelasi ini mencantumkan batas-batas r yang signifikan tertentu, dalam hal ini signifikan 5 %. Bila nilai r tersebut adalah signifikan, artinya hipotesa alternatif (H_a) dapat diterima.

Kemudian untuk mengukur besarnya pengaruh kompensasi yang diberikan terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan dapat ditentukan dengan menggunakan koefisien determinan (r^2).

$$KP = (r_{XY})^2 \times 100\%$$

Dimana :

KP = Koefisien korelasi

r_{XY} = Koefisien korelasi *product moment* antara X dan Y

Setelah diperoleh nilai korelasi (r), dan nilai koefisien determinan (r^2) maka dilakukan dengan pengujian dengan pengujian statistik t-test yaitu membandingkan antara nilai t-hit yang dicari dengan t-tab yang sudah baku dengan *level of significant* 0,05 atau 5% guna melihat signifikan atau tidaknya nilai tersebut dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

r = Besarnya korelasi

n = Banyaknya populasi

r^2 = Besarnya koefisien korelasi determinan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

IV.1. SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

PT. Iga Bina Mix didirikan pada tahun 1995 dengan akta pendirian No.16, dibuat dihadapan Notaris Singgih Susilo, SH dan perubahannya atas dasar diberlakukannya Undang-undang Perseroan No.1 tahun 1995, dengan akta Notaris No.102 dibuat dihadapan Notaris Tajib Raharjo, SH pada tanggal 17 september 1997 dipekanbaru dengan pengesahan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C2 – 28.174 HT.01.04-TH.98 tanggal 16 Desember 1998.

Kemudian diumumkan dalam berita Negara RI tanggal 11 Februari 2000 No.735 tahun 2000 dan tambahan berita Negara RI No.12 tanggal 11 Februari 2000 dan terakhir perubahan Akta yang telah mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI No.C-17251 HT.01.04.TH.2003 tanggal 23 Juli 2003 dengan Notaris Samharnen, SH yang berkedudukan di pekanbaru. Bentuk perseroan ini adalah perseroan terbatas, dengan nama **PT. IGA BINA MIX** yang beralamat di Jl.Garuda Sakti Km.1 kota Pekanbaru.

PT. Iga Bina Mix Pekanbaru merupakan persekutuan yang modalnya terdiri dari berbagai jenis saham. Berdasarkan akta perusahaan terakhir dinyatakan bahwa modal dasar perseroan berjumlah Rp. 2.500.000.000,- (dua milyar lima ratus ribu juta rupiah) terbagi atas 50.000,- (lima puluh ribu) masing-masing bernilai nominal Rp. 50.000,- (lima puluh ribu rupiah). Dari jumlah disetor masing-masing oleh:

Tabel IV.1 :Pemegang Saham Pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru.

Pemegang Saham	Saham		
	Jumlah (Lembaran)	Kepemilikan (%)	Jumlah
- PT. Igasar Semen Padang	10.125	45.40%	506.250.000
- PT. Binanusa Purapitra	6.875	30.83%	343.750.000
- H. St. Sari Alam	2.600	11.66%	130.000.000
- Aditya Hadi Wicaksono	1.350	6.05%	67.500.000
- Dewi Retno Wahyuni	1.350	6.05%	67.500.000
Jumlah	22.300	100.00%	1.115.000.000

Sumber : PT. Iga Bina Mix Pknbaru

Selanjutnya berdasarkan rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) ditetapkan susunan pengurus perseroan sebagai berikut:

Komisaris :

1. Komisaris Utama : Ir. Apris Hamid
2. Anggota : H. Syafri Karimin
3. Anggota : Edi Purnama, SE
4. Anggota : Ir. Hanafi Sani
5. Sekretaris : Burhanuddin

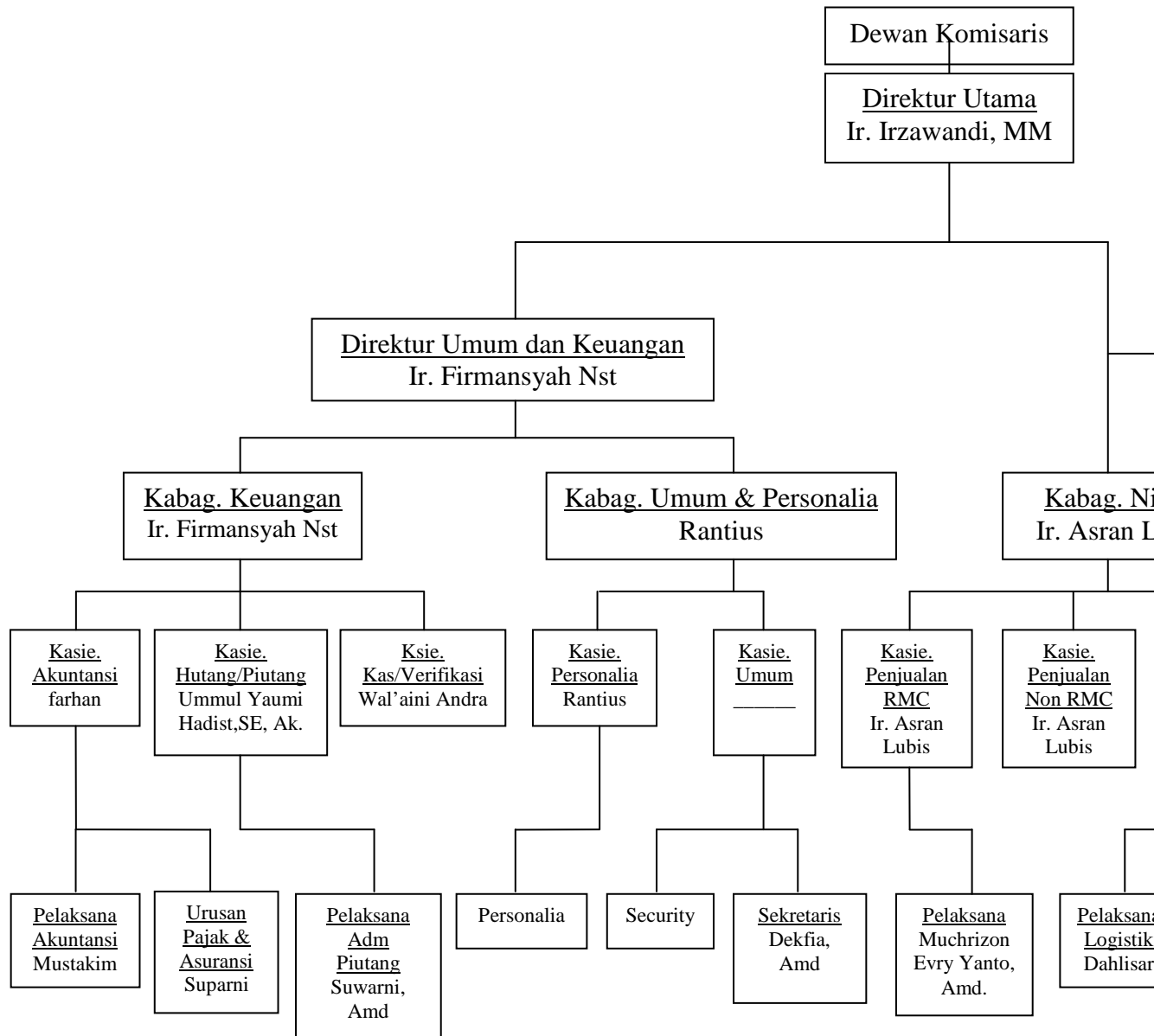
Direksi :

1. Direktur : Ir. Irzawadi

IV.2. STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN

Dalam menjalankan aktivitasnya sebagaimana mestinya suatu perusahaan haruslah mempunyai struktur organisasi. Struktur organisasi tersebut memberikan penjelasan tentang pengaturan tugas dan wewenang serta hak dan tanggung jawab dari masing-masing bagian yang terlibat dalam kegiatan perusahaan.

Gambar IV.2 Struktur Organisasi PT. Iga Bina Mix Pekanbaru



Suatu struktur organisasi akan membantu pemimpin perusahaan dalam mengkoordinasi segala kegiatan dalam perusahaannya, karena dalam struktur organisasi selalu terdapat unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Adanya pimpinan dan manusia yang akan dipimpinnya.
- b. Terdapatnya tujuan yang akan dicapai.
- c. Adanya wewenang dan tanggung jawab.

Oleh karena itu, kecakapan dalam membina organisasi akan menentukan berhasil atau tidaknya kerja sama antar bagian-bagian atau divisi-divisi yang ada pada perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebaik mungkin. Begitu pula halnya dengan PT. Iga Bina Mix Pekanbaru dalam menjalankan kegiatannya menggunakan struktur organisasi. Struktur organisasi yang digunakan adalah struktur organisasi garis dan struktur PT. Iga Bina Mix Pekanbaru memiliki bagian dan uraian sebagai berikut:

1. DEWAN KOMISARIS

Dewan komisaris ini mempunyai tugas dan wewenang antara lain :

- a. Melakukan pengawasan atas kebijakan Direksi dalam menjalankan perseroan serta memberikan nasehat kepada Direksi.
- b. Direksi wajib memberikan penjelasan tentang segala hal yang ditanyakan komisaris
- c. Komisaris setiap waktu berhak memberhentikan untuk sementara seorang atau lebih anggota Direksi, apabila anggota Direksi tersebut bertentangan dengan anggaran dasar.

- d. Dalam jangka waktu 30 hari sesudah pemberhentian sementara itu, komisaris diwajibkan untuk menyelenggarakan Rapat Umum Pemegang Saham.

2. DIREKTUR

Direktur mempunyai tugas dan wewenang antara lain :

- a. Direksi bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan perseroan dalam mencapai maksud dan tujuannya.
- b. Setiap anggota direksi wajib dengan I'tikat baik dan tanggung jawab menjalankan tugasnya dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Direksi berhak mewakili perseroan didalam dan diluar pengadilan tentang segala hal dalam segala kejadian, mengikat perseroan dengan pihak lain dan pihak lain dengan perseroan.
- d. Direksi untuk perbuatan tertentu berhak mengangkat seorang atau lebih sebagai wakil atau kuasanya dengan memberikan kepadanya kekuasaan yangudiatur dalam surat kuasa.
- e. Pembagian tugas dan wewenang yang setiap anggota direksi ditetapkan oleh Rapat Umum Pemegang Saham.

3. KEPALA STAF UMUM DAN KEUANGAN

Bagian ini merupakan bagian yang mengatur dan mengawasi kelancaran administrasi pembukuan perusahaan, mengatur kebutuhan dana kas kasir dan saldo dana Bank, mengawasi pembuatan penilaian kinerja karyawan perusahaan dan juga melaksanakan rekrutmen, pengangkatan, mutasi, dan promosi serta demosi karyawan atas usul setiap Kepala Bagian dengan Keputusan Direksi.

4. KEPALA BAGIAN KEUANGAN

Kepala bagian keuangan ini memiliki tugas antara lain:

- a. Menandatangani bilyet giro dan kwitansi pengeluaran kas sesuai kewenangan Kabag. Keuangan.
- b. Melakukan pengawasan terhadap kebutuhan dana kas kasir
- c. Menandatangani *Voucher* pemindahan buku atas transaksi keuangan perusahaan.
- d. Menandatangani sebagai signer terhadap kebenaran pembukuan perusahaan setiap hari.
- e. Melapor posisi keuangan perusahaan setiap hari kepada direksi.

5. KEPALA BAGIAN UMUM

Kabag umum mempunyai tugas antara lain :

- a. Melaksanakan rekrutmen, pengakuan, mutasi, promosi dan demosi karyawan atau usul Kepala Bagian dengan Keputusan Direksi.
- b. Mengawasi administrasi kepegawaian perusahaan.
- c. Mengenai kebutuhan operasional rumah tangga perusahaan.

6. KEPALA BAGIAN NIAGA (MARKETING)

Kabag. Niaga memiliki tugas antara lain:

1. Berupaya memenuhi pencapaian target penjualan.
2. Membuat usulan pendapatan *Price list*, beserta usulan perubahannya.
3. Mengupayakan pembuatan dan pemenuhan kontak kerja dengan konsumen sesuai jadwal.
4. Melakukan penagihan hasil penjualan.

5. Memeriksa kebenaran laporan penjualan.
6. Bekerjasama atau berkoordinasi serta mengatur dengan petugas-petugas *staf marketing*.

7. KEPALA BAGIAN PRODUKSI

Kabag produksi memiliki tugas antara lain:

- a. Menetapkan besarnya volume produksi.
- b. Mengawasi kelancaran kegiatan operasional produksi.
- c. Melakukan pengadaan mesin produksi serta pengawasan terhadap pemeliharaan mesin-mesin dan peralatan produksi.
- d. Melakukan pengawasan terhadap kegiatan labor produksi.

8. KASIE AKUNTANSI DAN UMUM

Bagian ini merupakan bagian yang berwenang untuk melakukan proses pembukuan, sehingga menjadi laporan keuangan dan bertugas untuk menyiapkan laporan keuangan tepat waktu.

Nama jabatan atasan langsung adalah kepala keuangan dan jabatan bawahan langsung adalah pelaksana I atau verifikator.

Tugas-tugas pokok:

1. Mengkoordinir dan mengontrol pekerjaan *verifikasi* sumber data *entry* kas atau Bank sebagai pelaporan harian kas dan Bank perusahaan.
2. Mengkoordinasikan mengontrol pekerjaan yang berada dalam bagian akuntansi.
3. Membuat alternatif sistem kerja yang efektif dan efisien, sebagai dasar atasan dalam mengambil keputusan.

4. Membantu seksi-seksi terkait demi kelancaran tugas.

Wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut:

1. Wewenang dalam pengambilan keputusan yaitu dalam menentukan kewajiban laporan keuangan, perpajakan dan penempatan perusahaan.
2. Wewenang yang berhubungan dengan penentuan *policy* perusahaan yaitu memberikan saran mengenai kebijaksanaan detail.
3. Tanggung jawab dalam rahasia perusahaan yaitu dalam hal mengetahui proses atau rencana kerja perusahaan dan keadaan keuangan perusahaan.
4. Bertanggung jawab menciptakan suasana kerja yang harmonis dan melakukan pekerjaan dengan prosedur kerja yang efisien.

9. KASIE HUTANG PIUTANG

Bagian ini merupakan bagian yang mengatur pembayaran tunai dan kwitansi atau nota hutang yang melakukan penerimaan uang atas penerimaan tunai dari konsumen dan atau dari pihak lain.

Nama jabatan atasan langsung adalah kepala bagian keuangan dan jabatan bawahan langsung adalah pelaksana I.

Tugas-tugas pokok:

1. Membuat laporan mutasi piutang dagang secara perdebitur sesuai dengan *account* relasi atau proyek.
2. Membuat laporan mutasi hutang berdasarkan realisasi pembelian barang sesuai dengan laporan pembelian logistik.
3. Memeriksa kewajaran dan keabsahan bukti penagihan dan pembelian barang.

4. Memonitor posisi kewajiban atau hutang material ke pemasok dengan membuat laporannya secara periodik.

Wewenang dan tanggung jawabnya:

1. Wewenang dalam pengambilan keputusan yaitu penataan transaksi dan keamanan dokumen pembelian *material*.
2. Wewenang yang berhubungan dengan penentuan *policy* perusahaan yaitu memberikan saran mengenai kebijaksanaan detail.
3. Tanggung jawab menciptakan suasana kerja yang harmonis dan melakukan pekerjaan dengan prosedur kerja yang efisien.

Tanggung jawab dalam rahasia perusahaan dalam hal mengetahui proses atau rencana kerja perusahaan dan keadaan keuangan perusahaan.

10. KASIE KAS / PERTIVIKASI

Bagian ini merupakan bagian yang bertugas untuk memeriksa kebenaran register kas dan melakukan pengawasan terhadap kebutuhan dan kesediaan dana kas.

Nama jabatan atasan langsung adalah kepala Umum dan keuangan dan jabatan bawahan langsung adalah pelaksana I (Akuntansi dan Keuangan).

Tugas-tugas pokok:

1. Membuat laporan penerimaan dan keabsahan bukti pendukung tagihan dan pembayaran.
2. Memeriksa kewajaran dan keabsahan bukti pendukung tagihan dan pembayaran.
3. Melakukan koordinasi secara rutin dengan seksi akuntansi dan keuangan.

4. Membuat laporan posisi saldo kas atau bank perusahaan harian.

Wewenang dan tanggung jawab:

1. Wewenang dalam pengambilan keputusan yaitu penataan transaksi dan penempatan rekening perusahaan.
2. wewenang yang berhubungan dengan penentuan *policy* perusahaan yaitu memberikan saran mengenai kebijakan detail.
3. Tanggung jawab dalam rahasia perusahaan yaitu dalam hal mengetahui proses atau rencana kerja perusahaan dan keadaan keuangan perusahaan
4. Bertanggung jawab menciptakan suasana kerja yang harmonis dan melakukan pekerjaan dengan prosedur kerja yang efisien.

11. URUSAN PAJAK DAN ASUMSI

Bagian ini merupakan bagian yang bertugas untuk mengurus pajak terhadap perusahaan dan asuransi terhadap aktiva serta komoditas milik perusahaan.

12. KASIE PERSONALIA

Bagian ini bertugas untuk mengawasi administrasi penilaian karyawan dan kelancaran pemenuhan kebutuhan rumah tangga perusahaan serta melakukan pengawasan terhadap administrasi kepegawaian karyawan.

13. SEKRETARIAT

Bagian ini bertugas untuk mengurus administrasi perusahaan termasuk pada penyimpanan dan pemeliharaan *file-file* perusahaan.

Nama atasan langsung adalah kepala bagian umum dan jabatan bawahan langsung adalah sekretariat.

Tugas-tugas pokok:

1. Mencatat rencana kegiatan direksi, baik untuk *intern* serta *ekstern* perusahaan.
2. Membuat jadwal atau laporan informasi tentang rencana pertemuan relasi dengan direksi.
3. Membuat atau mencatat registrasi arus surat masuk data keluar dalam buku agenda dan membuat korelasi hubungan kedua sumber surat masuk dan keluar.
4. Mendistribusikan surat masuk dan keluar ke bagian unit terkait, bila memerlukan tembusan.
5. Membuat catatan iktisar penting tentang informasi baik dari pihak *intern* dan *ekstern* yang berkepentingan dengan diskusi.
6. Membuat atau mengumpulkan dokumen dan bukti atas biaya perjalanan dinas direksi untuk diteruskan kepada kepala bagian umum untuk dibuahkan biaya perjalanan dinas.
7. Membuat rencana kebutuhan alat tulis kantor perbagian perbulan dengan meminta kebutuhan rutin dari bagian atau seksi masing-masing dan selanjutnya dibuatkan permintaan pembelian (PP) untuk diajukan ke direksi.

Wewenang dan Tanggung jawab:

1. Wewenang dalam pengambilan keputusan yaitu pemahaman dalam sistem kesekretariatan perusahaan yang efisien dan handal.

2. Wewenang yang berhubungan dengan penentuan *policy* perusahaan yaitu hanya memberikan saran mengenai kebijaksanaan secara detail.
3. Tanggung jawab dalam rahasia perusahaan dalam hal mengetahui yaitu proses atau rencana kerja perusahaan, keadaan keuangan perusahaan dan dokumentasi penting perusahaan.
4. Bertanggung jawab menciptakan ruang kerja yang nyaman serta pola kearsipan perusahaan yang rapi dan dengan prosedur kerja sesuai dengan SOP dan efisien.

14. KASIE PENJUALAN RMC

Bagian ini berfungsi untuk membuat rencana kerja anggaran penjualan *Ready Mix Concrete (RMC)* dan berupaya memenuhi target penjualan RMC.

15. KASIE. PENJUALAN NON RMC

Bagian ini merupakan bagian yang bertugas untuk membuat rencana / target penjualan non RMC.

16. KASIE LOGISTIK

Bagian ini bertugas dan mengatur dan menentukan kebutuhan terhadap bahan baku serta penyimpanan dan pemeliharaan bahan baku.

Nama jabatan atasan langsung adalah kasie operasional dan nama jabatan bawahan langsung adalah pelaksana II.

Tugas-tugas pokok:

1. Mengkoordinir aktivitas penerimaan *material*.
2. Membuat rencana kebutuhan bahan baku pabrik.

3. Memonitor terhadap kebutuhan *material* yang dikonsumsi mesin (BBM, pelumas, gomok, dan lain-lain).
4. Memonitor posisi stok *material* dimaksud diatas dan segera melaporkan kepada atasan bila diperlukan tambahan.

Wewenang dan Tanggung jawab:

1. Wewenang dalam pengambilan keputusan yaitu penataan peralatan mesin pabrik serta perlengkapan inventasinya.
2. Wewenang yang berhubungan dengan penentuan *policy* perusahaan yaitu memberikan saran mengenai kebijaksanaan secara detail.
3. Tanggung jawab dalam rahasia perusahaan dalam hak mengetahui proses produksi atau rencana kerja perusahaan dan keadaan kondisi pabrik yang meliputi *policy management*.
4. Bertanggung jawab menciptakan suasana kerja yang harmonis dan menilai serta mengembangkan prosedur atau instruksi kerja yang efisien.

17. ADMINISTRASI PENJUALAN

Bagian ini bertugas untuk mengatur dan mengarsipkan *file-file* mengenai penjualan RMC dan Non RMC termasuk kwitansi atau faktur penagihan.

Nama jabatan atasan langsung adalah direksi dan jabatan bawahan langsung adalah kasie pemasaran.

Tugas-tugas pokok:

1. Mengkoordinasikan, mengontrol aktifitas penjualan produksi (RMC) yang terealisasi dengan membuat laporan penjualan untuk diterbitkan faktur pajak, kwitansinya, serta diserahkan ke petugas penagihan.

2. Membuat alternatif sistem kerja yang efektif dan efisien sebagai dasar atasan dalam pengambilan keputusan.
3. Membuat *schedule supllly* sesuai order konsumen dan diinformasikan ke pabrik.
4. Membantu seksi-seksi terkait dengan kelancaran tugas.

Wewenang dan Tanggung jawab:

1. Wewenang dalam pengambilan keputusan yaitu didalam menentukan kewajaran laporan penjualan, perpajakan dan lain-lain.
2. Wewenang yang berhubungan dengan penentuan *policy* perusahaan yaitu memberikan saran kebijaksanaan secara detail.
3. Tanggung jawab menciptakan suasana kerja yang harmonis dan melakukan pekerjaan dengan prosedur kerja yang efisien.
4. Tanggung jawab dalam rahasia perusahaan dalam hal mengetahui proses atau rencana kerja perusahaan dan komposisi serta pengendalian mutu.

18. KASIE OPERASIONAL

Bagian ini merupakan bagian yang bertugas untuk mengatur kelancaran kegiatan operasional produksi.

19. KASIE PEMELIHARAAN

Bagian ini merupakan bagian yang bertugas untuk memelihara mesin-mesin dan peralatan produksi perusahaan.

Tugas-tugas pokok:

1. Mengkoordinir aktivitas produksi serta melaksanakan perbaikan mesin BP-I, II, dan genset I, II, III termasuk peralatan penunjang.

2. Membuat laporan kondisi mesin dan melakukan *check up* secara rutin sebelum beroperasi.
3. Membuat rencana kebutuhan *material* yang dikonsumsi mesin (BBM, pelumas, gomok, dan lain-lain).
4. Memonitor posisi stok *material* dimaksud diatas dan segera melaporkan kepada atasan bila diperlukan tambahan.

Wewenang dan Tanggung jawab:

1. Wewenang dalam pengambilan keputusan yaitu penataan peralatan mesin pabrik serta perlengkapan inventasinya.
2. Wewenang yang berhubungan dengan penentuan *policy* perusahaan yaitu memberikan saran mengenai kebijaksanaan secara detail.
3. Tanggung jawab dalam rahasia perusahaan dalam hal mengetahui proses produksi atau rencana kerja perusahaan dan keadaan pabrik yang meliputi *policy* manajemen.
4. Tanggung jawab menciptakan suasana kerja yang harmonis dan menilai serta mengembangkan prosedur instruksi kerja yang efisien.

20. KASIE LABOR

Bagian yang bertugas guna melakukan pengujian dan penentuan proporsi setiap bahan baku yang digunakan dalam proses produksi RMC.

Nama jabatan atasan langsung adalah kepala bagian produksi dan jabatan bawahan langsung pelaksana 1 labor.

Tugas-tugas pokok:

1. Mengontrol pekerjaan, pengambilan benda uji pada setiap lokasi pengecoran tanpa diminta.
2. Membuat *Trial Mix* terhadap *material* untuk mengetahui kualitas bahan dipakai apakah memenuhi atau tidak memenuhi standar mutu.
3. Membuat alternatif sistem kerja yang efektif dan efisien sebagai dasar atasan mengambil keputusan.
4. Membantu personil terkait dalam demi kelancaran tugas.

Wewenang dan Tanggung jawab:

1. Wewenang dalam pengambilan keputusan yaitu dalam menentukan standar mutu beton, dengan keahliannya menyarankan proporsi campuran beton, (CF) (analisa = air, semen, dan *material agregate*) untuk kebutuhan pelayanan mutu kepada konsumen.
2. Wewenang yang berhubungan dengan penentuan *policy* perusahaan yaitu memberikan saran melalui kebijaksanaan detail.
3. Tanggung jawab dalam rahasia perusahaan dalam hal mengetahui proses analisa laboratorium sebagai pusat penelitian dan kebijakan manajemen dalam standar mutu beton.
4. Bertanggung jawab menciptakan suasana kerja yang harmonis serta pengembangan prosedur atau instruksi kerja yang efisien.

21. KASIE DISTRIBUSI

Nama jabatan atasan langsung adalah kepala produksi dari jabatan bawahan langsung adalah pelaksana I atau *Driver*.

Tugas-tugas pokok:

1. Mengkoordinir aktivitas pelayanan distribusi produksi serta melaksanakan perbaikan *truck mixer* termasuk perakitan penunjang.
2. Membuat laporan kondisi mesin dan melakukan *check up* secara rutin sebelum kendaraan di operasikan.
3. Membuat rencana kebutuhan suku cadang yang sifatnya *fast moving part*.
4. Memonitor terhadap kebutuhan material yang dikonsumsi mesin (BBM, pelumas, gomok, dan lain-lain).
5. Memonitor posisi stok *material* dimaksud diatas dan segera melaporkan kepada atasan bila diperlukan tambahan.

Wewenang dan Tanggung jawab:

1. Wewenang dalam pengambilan keputusan yaitu sistem operasional kendaraan serta *preventifnya*.
2. Wewenang yang berhubungan dengan penentuan *policy* perusahaan yaitu perusahaan yaitu memberikan saran mengenai kebijakan detail.
3. Tanggung jawab dalam rahasia perusahaan dalam hal mengetahui proses produksi atau rencana kerja perusahaan dan keadaan kondisi kendaraan yang meliputi *policy management*.
4. Bertanggung jawab menciptakan suasana kerja yang harmonis dan menilai serta mengembangkan prosedur atau instruksi kerja yang efisien.

IV.3. AKTIVITAS PERUSAHAAN

Berdasarkan akta pendirian perusahaan, diterangkan bahwa maksud dan tujuan didirikannya PT. Iga Bina Mix adalah;

- a. Menjalankan usaha pemborongan pembangunan.
- b. Menjalankan usaha dalam bidang *Real Estate*
- c. Menjadi agen dari perusahaan-perusahaan lain.
- d. Menjalankan usaha dalam bidang *industry* khususnya dalam bidang produksi beton jadi dan semen curah.

Aktivitas sehari-hari yang diajukan oleh PT. Iga Bina Mix Pekanbaru ini bermula dari pembuatan beton jadi yang diolah dari semen, kerikil, pasir, dan air diolah menjadi suatu produk berupa beton jadi siap pakai untuk pembuatan bangunan.

Dalam menjalankan aktivitas perusahaan PT. Iga Bina Mix Pekanbaru ini menggunakan armada sendiri untuk kota pekanbaru dan luar kota pekanbaru dan juga PT. Iga Bina Mix pekanbaru juga memasarkan atau menyalurkan semen curah pada agen-agen atau konsumen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1. HASIL PENELITIAN

Kompensasi merupakan hal pokok yang sangat penting dan mempunyai peranan yang sangat besar dalam memotivasi seseorang untuk bekerja. Kompensasi bagi seorang karyawan adalah penting sehingga menjadi dorongan utama bagi seseorang dalam memenuhi berbagai kebutuhan hidup dirinya dan keluarga. Seperti sandang, papan, pangan, hiburan, dan lain sebagainya.

Oleh sebab itu kompensasi sangat berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja yang selanjutnya juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor namun kompensasi sering menjadi pusat perhatian karena kompensasi mempunyai peranan penting terhadap produktivitas kerja karyawan.

V.1.1. Identitas Responden

a. Tingkat Pendidikan

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya untuk meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang berpendidikan lebih tinggi pada umumnya akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan rendah. Tabel V.1 berikut ini menunjukkan tingkat pendidikan karyawan pada PT.Iga Bina Mix Pekanbaru.

Tabel V.1 : Responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase (%)
1.	Sarjana (S1 & S2)	25 Orang	34,25
2.	Sarjana Muda (D1, D2 & D3)	17 Orang	23,29
3.	SLTA	14 Orang	19,17
4.	SLTP	17 Orang	23,29
	Jumlah	73 Orang	100

Sumber: Data Olahan, 2009

Dari tabel diatas terlihat bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. Iga Bina Mix yang berpendidikan sarjana (S1 & S2) lebih banyak yang terdiri dari 25 orang atau 34,25%. Sedangkan yang berpendidikan sarjana muda (D1, D2, D3) dan yang berpendidikan SLTP jumlah karyawannya sama terdiri dari 17 orang atau 23,29%. Responden yang tingkat pendidikan SLTA terdiri dari 14 orang atau 19,17%.

b. Masa Kerja

Untuk mengetahui jumlah karyawan berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.2 : Responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase (%)
1.	0 s/d 5 tahun	23 Orang	31,51
2.	5 s/d 10 tahun	32 Orang	43,83
3.	10 tahun keatas	18 Orang	24,66
	Jumlah	73 Orang	100

Sumber : Data Olahan, 2009

Dari tabel diatas terlihat bahwa masa kerja karyawan pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru yang terdiri dari 23 orang atau 31,51% masa kerjanya terletak pada tahun 0 s/d 5 tahun dari berdirinya perusahaan tersebut. Sedangkan 32 orang atau 43,83 %

masa kerjanya terletak pada tahun 5 s/d 10 tahun. Responden yang terdiri dari 18 orang atau 24,66% masa kerjanya terletak pada 10 tahun keatas.

c. Tingkat Umur

Untuk melihat dari segi tingkat umur karyawan pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru dapat dilihat pada tabel V.3 berikut ini:

Tabel V.3 : Responden berdasarkan tingkat umur

No.	Tingkat Umur	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase (%)
1.	20 s/d 30 tahun	21 Orang	28,77
2.	31 s/d 40 tahun	26 Orang	35,62
3.	41 s/d 50 tahun	16 Orang	21,92
4.	51 s/d 60 tahun	8 Orang	10,95
5.	60 tahun keatas	2 Orang	2,74
	Jumlah	73 Orang	100

Sumber : Data Olahan, 2009

Dari tabel diatas terlihat bahwa tingkat umur karyawan pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru diketahui berdasarkan tingkat umur antara 20 s/d 30 tahun sebanyak 21 orang atau 28,77%, sedangkan antara 31 s/d 40 tahun sebanyak 26 orang atau 35,62% 31 s/d 40. Artinya, pada usia 31 s/d 40 tahun yang lebih banyak pada PT. Iga Bina Mix tersebut. Tingkat umur antara 41 s/d 50 tahun sebanyak 16 orang atau 21,92%, dan 51 s/d 60 tahun sebanyak 8 orang atau 10,95% sedangkan tingkat umur 60 tahun keatas sebanyak 2 orang atau 2,74%.

d. Jenis Kelamin

Untuk melihat lebih jauh jenis kelamin dari karyawan PT. Iga Bina Mix dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V. 4 : Responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah karyawan (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	66 Orang	90,41
2.	Perempuan	7 Orang	9,59
	Jumlah	73 Orang	100

Sumber : Data Olahan, 2009

Dari tabel diatas terlihat bahwa jenis kelamin karyawan pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru diketahui sebanyak 66 Orang atau 90,41% yang berjenis laki-laki dan 7 orang atau 9,59% berjenis perempuan.

Pria umumnya mempunyai fisik dan mental yang lebih kuat jika dibandingkan dengan wanita, oleh karena itu fisik dan mental sangat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan. Karena jumlah karyawan pria ternyata lebih banyak dibandingkan dengan karyawan wanita, maka perusahaan memiliki peluang lebih besar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada masa yang akan datang antara lain dengan memperhatikan pemberian kompensasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

V.1.2. Analisa Variabel Kompensasi Finansial

Pemberian kompensasi ini dilakukan sebagai balas jasa atas tenaga dan pikiran yang disumbangkan, disamping itu juga untuk membangkitkan produktivitas kerja karyawan agar lebih giat melakukan segala aktivitas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dalam melakukan pemberian kompensasi finansial kepada karyawan diperlukan indikator-indikator untuk mengukur kompensasi yang selama ini sudah berjalan dengan lancar yang berupa gaji pokok, upah, dan insentif.

a. Analisa Gaji Pokok

Gaji pokok yang diterima para karyawan PT. Iga Bina Mix telah disesuaikan dengan peraturan pemerintah dan juga telah disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan perekonomian saat ini.

Gaji pokok setiap karyawan tidak sama, tergantung dari masa kerja mereka, keahlian, tingkat loyalitas pada perusahaan. Perusahaan memiliki kebijakan untuk menaikkan gaji pokok karyawan yang besar. Kenaikannya tergantung pada golongan dan masa kerjanya.

Tabel V.5 : Tanggapan karyawan tentang gaji pokok yang diberikan oleh PT.Iga Bina Mix Pekanbaru.

Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	33 Orang	45,21
Baik	30 Orang	41,09
Cukup Baik	8 Orang	10,96
Tidak Baik	2 Orang	2,74
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	73 Orang	100 %

Sumber : Data Olahan, 2009

Dari daftar tabel diatas terlihat bahwa dari koresponden sebanyak 73 orang, karyawan yang menganggap gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan dinyatakan sangat baik yaitu sebanyak 33 orang atau 45,21%. Karyawan yang menyatakan baik sebanyak 30 orang atau 41,09%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 8 orang atau 10,96% sedangkan yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau 2,74%.

Selanjutnya tanggapan responden terhadap kebijakan perusahaan dalam menentukan besar kecilnya gaji pokok tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.6 :Tanggapan responden tentang kebijakan perusahaan dalam menentukan besar kecilnya gaji pokok pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru.

Klasifikasi jawaban	Jumlah karyawan (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	30 Orang	41,09
Baik	28 Orang	38,35
Cukup Baik	13 Orang	17,8
Tidak Baik	2 Orang	2,74
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	73 Orang	100%

Sumber: *Data Olahan, 2009*

Dari tabel diatas terlihat bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 30 orang atau 41,09% menyatakan penilaian sangat baik terhadap kebijakan perusahaan dalam menentukan besar kecilnya gaji pokok pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru. Responden yang menyatakan baik penilaian baik sebanyak 28 orang atau 38,35%, yang menyatakan penilaian cukup baik sebanyak 13 orang atau 17,8%, sedangkan tidak baik sebanyak 2 orang atau 2,74%.

Selanjutnya tanggapan responden terhadap gaji pokok yang diterimanya. Dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden yang berjumlah 73 orang dapat diketahui bahwa sebagian besar dari mereka memiliki gaji pokok Rp.1.100.000 perbulan. Ini dibuktikan pada tabel berikut ini:

Tabel V. 7 : Tanggapan responden tentang gaji pokok yang diterima oleh karyawan pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru.

Klasifikasi Jawaban	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase (%)
Rp. 1.500.000	22 Orang	30,14
Rp. 1.100.000	26 Orang	35,62
Rp. 1.000.000	19 Orang	26,03
Rp. 500.000	6 Orang	8,21
Jumlah	73 Orang	100 %

Sumber : Data Olahan, 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 73 orang responden, yang menyatakan bahwa gaji pokok mereka berkisar antara Rp. 1.100.000 sebanyak 26 orang atau 35,62%, yang menyatakan bahwa gaji mereka berkisar antara Rp. 1.500.000 sebanyak 22 orang atau 30,14%, yang menyatakan bahwa gaji mereka berkisar antara Rp. 1.000.000 sebanyak 19 orang atau 26,03% dan yang menyatakan memiliki gaji pokok Rp.500.000 sebanyak 6 orang atau 8,21%.

b. Analisa Upah

Perusahaan PT. Iga Bina Mix Pekanbaru memiliki kebijakan dalam hal pemberian upah. Dimana upah tersebut dimaksudkan kepada supir *Truck Mixer*. Semakin banyak jumlah angkutan yang dimuat semakin banyak jumlah upah yang diterima oleh supir tersebut.

Upah yang diterima oleh supir tersebut, merupakan kompensasi finansial yang diberikan secara langsung. Adapun pemberian upah dilakukan pada satu kali dalam seminggu.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat upah dalam mencapai produktivitas kerja pada PT. Iga Bina Mix dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.8: Tanggapan responden tentang upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru.

Klasifikasi Jawaban	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase (%)
Sangat baik	33 Orang	45,21
Baik	22 Orang	30,14
Cukup Baik	16 Orang	21,91
Tidak Baik	2 Orang	2,74
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	73 Orang	100%

Sumber: Data Olahan, 2009

Dari tabel diatas, terlihat bahwa mayoritas responden sebanyak 33 orang atau 45,21% menyatakan penilaian sangat baik terhadap upah yang diberikan oleh perusahaan PT. Iga Bina Mix Pekanbaru. Responden yang menyatakan penilaian baik terhadap upah yang diberikan oleh perusahaan sebanyak 22 orang atau 30,14%, yang menyatakan penilaian cukup baik sebanyak 16 orang atau 21,91% sedangkan yang menyatakan penilaian tidak baik sebanyak 2 orang atau 2,74%.

Adapun tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi finansial dalam bentuk upah yang diberikan oleh PT.Iga Bina Mix Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.9 : Tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi finansial dalam bentuk upah pada PT.Iga Bina Mix Pekanbaru.

Klasifikasi Jawaban	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	28 Orang	38,36
Baik	31 Orang	42,46
Cukup Baik	12 Orang	16,44
Tidak Baik	2 Orang	2,74
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	73 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Dari tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi finansial dalam bentuk upah terdiri dari 28 orang atau 38,36% yang menyatakan penilaian sangat baik. Sedangkan 31 orang atau 42,46% yang menyatakan penilaian baik dengan pemberian kompensasi finansial dalam bentuk upah pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru. Responden yang menyatakan penilaian cukup baik sebanyak 12 orang atau 16,44%, yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau 2,74%.

Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana respon karyawan terhadap tunjangan yang diberikan oleh perusahaan PT. Iga Bina Mix Pekanbaru.

Adapun tunjangan-tunjangan tersebut yang diberikan oleh PT. Iga Bina Mix Pekanbaru kepada karyawannya yaitu berupa Tunjangan Hari Raya (THR) yang biasanya akan paling sedikit sebesar satu kali gaji. Dan ini tergantung lamanya bekerja masing-masing karyawan serta golongan yang dimilikinya. Sedangkan tunjangan dalam bentuk lainnya seperti tunjangan dana pensiun, dan lain-lain.

Dibawah ini dapat dilihat bahwa bagaimana pengaruh kompensasi finansial dalam bentuk upah dan tanggapan responden terhadap upah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel V.10 :Tanggapan responden mengenai upah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan PT. Iga Bina Mix Pekanbaru.

Klasifikasi Jawaban	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	31 Orang	42,46
Baik	28 Orang	38,35
Cukup Baik	12 Orang	16,44
Tidak Baik	2 Orang	2,74
Sangat Baik	-	-
Jumlah	73 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Dari tabel diatas terlihat bahwa tangapan responden mengenai pemberian upah tunjangan yang diberikan oleh PT. Iga Bina Mix terdiri atas 31 orang atau 42,46% yang menyatakan penilaian sangat baik terhadap upah tunjangan yang diberikan oleh PT. Iga Bina Mix Pekanbaru tersebut. Responden yang menyatakan penilaian baik sebanyak 28 orang atau 38,35%, yang menyatakan penilaian cukup baik sebanyak 12 orang atau 16,44% sedangkan 2 orang atau 2,74% menyatakan tidak baik terhadap upah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.

c. Analisa Insentif (Bonus)

Perusahaan PT. Iga Bina Mix memiliki kebijakan insentif yang menarik sehingga karyawan dapat menambah penghasilan mereka melalui insentif yang diterimanya. Salah satunya adalah bonus tahunan yaitu dimana perusahaan yang memberikan bonus tahunan bagi karyawan yang berprestasi dan besarnya *profit* perusahaan dan disesuaikan dengan golongan karyawan.

Berikut ini dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pemberian insentif yang dilakukan oleh PT.Iga Bina Mix Pekanbaru.

Tabel V.11: Tanggapan responden tentang pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi pada PT. Iga Bina Mix pekanbaru.

Klasifikasi Jawaban	Jumlah Karyawan	Persentase
---------------------	-----------------	------------

	(orang)	(%)
Sangat Baik	31 Orang	42,46
Baik	26 Orang	35,62
Cukup Baik	14 Orang	19,18
Tidak Baik	2 Orang	2,74
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	73 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Dari tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden mengenai pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi terdiri dari 31 orang atau 42,46% yang menyatakan penilaian sangat baik dalam pemberian insentif tersebut. Responden yang menyatakan penilaian baik sebanyak 26 orang atau 35,62%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 14 orang atau 19,18%, sedangkan yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau 2,74%.

Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana tanggapan para responden terhadap kesesuaian pekerjaan yang telah diberikan kepada perusahaan dengan insentif yang mereka terima, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V. 12 : Tanggapan responden terhadap kesesuaian pekerjaan yang telah diberikan kepada perusahaan dengan insentif yang mereka terima.

Klasifikasi Jawaban	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	27 Orang	36,99
Baik	31 Orang	42,46
Cukup Baik	13Orang	17,81
Tidak Baik	2 Orang	2,74
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	73 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Dari tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden mengenai kesesuaian pekerjaan yang telah diberikan kepada perusahaan terhadap insentif yang mereka terima terdiri dari 27 orang atau 36,99% yang menyatakan penilaian sangat baik. 31

orang atau 42,46% yang menyatakan penilaian baik terhadap kesesuaian pekerjaan dengan insentif yang mereka terima tersebut. Responden yang menyatakan penilaian cukup baik sebanyak 13 orang atau 17,81%, sedangkan yang menyatakan penilaian tidak baik terhadap kesesuaian pekerjaan dengan insentif yang mereka terima sebanyak 2 orang atau 2,74%.

Selanjutnya untuk mengetahui sejauh mana tanggapan responden terhadap pemberian kompensasi finansial dalam bentuk insentif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.13 : Tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi finansial dalam bentuk insentif pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru.

Klasifikasi Jawaban	Jumlah karyawan (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	29 Orang	39,73
Baik	28 Orang	38,35
Cukup Baik	14 Orang	19,18
Tidak Baik	2 Orang	2,74
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	73 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Dari tabel diatas terlihat bahwa mayoritas responden sebanyak 29 orang atau 39,73% menyatakan penilaian sangat baik terhadap pemberian kompensasi finansial dalam bentuk insentif yang diberikan oleh perusahaan PT. Iga Bina Mix Pekanbaru. Responden yang menyatakan penilaian baik sebanyak 28 orang atau 38,35%, yang menyatakan penilaian cukup baik sebanyak 14 orang atau 19,18%, sedangkan yang menyatakan penilaian tidak baik terhadap pemberian kompensasi finansial dalam bentuk insentif sebanyak 2 orang atau 2,74%.

Jadi dapat kita ketahui bahwa selama ini PT. Iga Bina Mix Pekanbaru sudah sudah melaksanakan tanggung jawabnya dengan sangat baik dalam hal pemberian kompensasi finansial.

Secara keseluruhan kompensasi finansial yang diberikan telah dapat memenuhi kebutuhan minimal, telah dapat mengikat dan sudah mengutamakan keadilan. Adapun kompensasi yang diberikan adalah dalam bentuk gaji pokok, upah dan pemberian insentif (bonus).

V.1.3. Analisa Variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Produktivitas kerja yang baik bisa tercapai jika terdapat hasil kerja yang maksimal dalam melaksanakan pekerjaan yang bertujuan untuk melancarkan kegiatan operasi perusahaan.

Untuk itu kesediaan karyawan untuk dapat bekerja sama dengan pihak perusahaan untuk dapat memberikan hasil kerja yang maksimal sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana hasil kerja yang diberikan karyawan bagi perusahaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.14 : Tanggapan responden mengenai hasil kerja atau produktivitas kerja pada PT.Iga Bina Mix Pekanbaru.

Klasifikasi Jawaban	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase (%)
----------------------------	------------------------------------	---------------------------

Sangat Baik	45 Orang	61,64
Baik	15 Orang	20,55
Cukup Baik	11 Orang	15,07
Tidak Baik	2 Orang	2,74
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	73 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Dari tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden mengenai hasil kerja karyawan terdiri dari 45 orang atau 61,64% yang menyatakan penilaian sangat baik dengan hasil kerja karyawan yang ada pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru. Responden yang menyatakan penilaian baik sebanyak 15 orang atau 20,55%, yang menyatakan penilaian cukup baik sebanyak 11 orang atau 15,07%, sedangkan yang menyatakan penilaian tidak baik terhadap hasil kerja karyawan sebanyak 2 orang atau 2,74%.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan karyawan terhadap kompensasi finansial dalam meningkatkan produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.15 :Tanggapan responden mengenai kompensasi finansial terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT.Iga Bina Mix Pekanbaru.

Klasifikasi Jawaban	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	41 Orang	56,16
Baik	19 Orang	26,03
Cukup Baik	11 Orang	15,07
Tidak Baik	2 orang	2,74
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	73 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Dari tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden mengenai kompensasi finansial terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan terdiri dari 41 orang atau 56,16% yang menyatakan penilaian sangat baik terhadap kompensasi finansial dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Responden yang menyatakan

penilaian baik sebanyak 19 orang atau 26,03%, yang menyatakan penilaian cukup baik sebanyak 11 orang atau 15,07%, sedangkan yang menyatakan penilaian tidak baik terhadap kompensasi finansial dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebanyak 2 orang atau 2,74%.

Adapun tanggapan karyawan mengenai efektivitas kerja yang mengarah pada pencapaian kerja yang maksimal terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.16 : Tanggapan responden tentang efektivitas yang mengarah pada pencapaian hasil kerja yang maksimal terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru.

Klasifikasi Jawaban	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	39 Orang	53,43
Baik	24 Orang	32,87
Cukup Baik	8 Orang	10,96
Tidak Baik	2 Orang	2,74
Sangat Baik	-	-
Jumlah	73 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Dari tabel diatas terlihat bahwa mayoritas responden sebanyak 39 orang atau 53,43% mengenai efektivitas kerja yang mengarah pada pencapaian hasil kerja yang maksimal terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru berdasarkan hasil dari responden dinyatakan sangat baik. Responden yang menyatakan penilaian baik sebanyak 24 orang atau 32,87%, yang menyatakan penilaian cukup baik sebanyak 8 orang atau 10,96%, sedangkan yang menyatakan penilaian tidak baik terhadap efektivitas kerja yang mengarah pada pencapaian hasil kerja yang maksimal terhadap produktivitas kerja karyawan sebanyak 2 orang atau 2,74%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru diketahui selama ini perusahaan dan para karyawannya telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan sangat baik sehingga tujuan dari pada perusahaan tersebut sesuai dengan yang diharapkan.

V.2. Pembahasan.

Secara teoritis kompensasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk membuktikan teori ini secara empiris, penulis melakukan perhitungan dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana karena hanya terdiri dari dua variabel yaitu variabel X (kompensasi finansial) dan variabel Y (produktivitas kerja karyawan).

V.2.1. Analisis Regresi

Dari perhitungan statistik yaitu analisis regresi sederhana maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Dimana:

Y = Produktivitas kerja

a = Parameter / konstanta

b = Koefisien regresi

X = Kompensasi finansial

Selanjutnya untuk mencari nilai konstanta dan koefisien fungsi digunakan *formula* sebagai berikut:

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{73 \cdot 35316 - 2656 \cdot 959}{73 \cdot 98044 - (2656)^2}$$

$$b = \frac{2578068 - 2547104}{7157212 - 7054336}$$

$$b = \frac{30964}{102876}$$

$$b = 0,3009837$$

$$b = 0,3009$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

$$a = \frac{959 - 0,3009837 \cdot 2656}{73}$$

$$a = \frac{959 - 799,41271}{73}$$

$$a = \frac{159,58729}{73}$$

$$a = 2,1861273$$

$$a = 2,1861$$

Setelah melakukan perhitungan regresi, maka dapat dihasilkan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 2,1861 + 0,3009 X$$

Berdasarkan analisis perhitungan diatas, didapat X yang mewakili kompensasi kerja karyawan ini memberikan angka koefisien regresi yang positif

terhadap variabel produktivitas kerja (Y) yaitu sebesar 0,3009. Pengaruh ini secara mutlak memang kecil, namun memberikan tanda positif yang membuktikan bahwa semakin meningkatnya kompensasi yang diterima oleh karyawan maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru.

Model matematis seperti diatas menganggap bahwa hubungan antara variabel X dengan variabel Y merupakan hubungan yang positif (*Deterministik*). Namun dalam kenyataannya tidak selalu demikian. Hubungan antara variabel X dengan variabel Y terkadang juga dapat dipastikan (*indeterministik*).

Dalam arti kata pemberian kompensasi yang tinggi atau rendah mungkin saja dapat membuat produktivitas kerja karyawan bervariasi (bisa naik, bisa turun, dan tetap).

V.2.2. Analisis Korelasi

Untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan antara variabel X dengan variabel Y digunakan analisis korelasi yang dapat diukur dengan nilai koefisien korelasi (r) sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2 \cdot n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r = \frac{73 \cdot 35316 - 2656 \cdot 959}{\sqrt{73 (98044) - (2656)^2 \cdot 73 (12859) - (959)^2}}$$

$$r = \frac{30964}{\sqrt{102876 \cdot 19026}}$$

$$r = \frac{30964}{\quad \quad \quad}$$

$$\sqrt{195\,731\,8776}$$

$$r = \frac{30964}{44241,59554}$$

$$r = 0,699884342$$

$$r = 0,6998$$

Dari hasil perhitungan diatas, maka didapat nilai koefisien korelasi (r) antara variabel X (kompensasi finansial) dengan variabel Y (produktivitas kerja karyawan) adalah sebesar 0,6998 atau 69,98% yang berarti menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara variabel X dengan variabel Y.

Selanjutnya untuk mengukur seberapa besar tingkat persentase rasio pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada perhitungan koefisien determinan (r^2) dengan rumus sebagai berikut:

$$KP = (r_{XY})^2 \times 100\%$$

Dimana:

KP = Koefisien korelasi

r_{XY} = Koefisien korelasi *product moment* antara X dan Y.

Maka perhitungan koefisien *determinant* (r)² sebagai berikut:

$$KP = (r_{XY})^2 \times 100\%$$

$$= (0,699884342)^2 \times 100\%$$

$$= 0,489838092 \times 100\%$$

$$= 48,98380922$$

$$= 48,98 \%$$

Dari hasil perhitungan korelasi tersebut, diperoleh koefisien determinan $(r)^2$ adalah sebesar 48,98 %. Dari hasil perhitungan ini dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 48,98 %.

V.2.3. Uji t (t-test).

Yaitu untuk menguji hubungan korelasi secara terpisah atau menguji hipotesa minor. Pengujian dilakukan untuk melihat arti dari masing-masing variabel secara terpisah terhadap variabel terikat dengan ketentuan hipotesa sebagai berikut:

- a. $H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh variabel bebas (kompensasi finansial) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan).
- b. $H_a : \beta \neq 0$, berarti ada pengaruh variabel bebas (kompensasi finansial) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan).

Hipotesa nol (H_0) adalah menyatakan tidak adanya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan hipotesa alternatif (H_a) merupakan hipotesa yang menyatakan adanya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Secara matematis t-hitung dapat dicari menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :

r = Besarnya korelasi

n = Banyaknya populasi

r² = Besarnya koefisien korelasi determinan.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung yang dicari dengan t-tabel yang sudah baku guna melihat signifikan atau tidaknya nilai tersebut dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai t-hitung > dari nilai t-tabel berarti ada pengaruh diantara dua variabel yang diteliti (Ho ditolak dan Ha diterima).
2. Jika nilai t-hitung < dari nilai t-tabel berarti tidak ada pengaruh dari dua variabel yang diteliti (Ho diterima dan Ha ditolak).

Secara matematis t-hitung dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}t\text{-hit} &= \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}} \\&= 0,699884342 \frac{\sqrt{73 - 2}}{\sqrt{1 - 0,489838092}} \\&= 0,699884342 \frac{\sqrt{71}}{\sqrt{0,510161908}} \\&= 0,699884342 \sqrt{139,171504} \\&= 0,699884342 \cdot 11,79709727\end{aligned}$$

$$= 8,256603659$$

$$= 8,2566$$

Sedangkan untuk mencari t-tabel dapat dilihat dari t-tabel yang sudah baku dengan panduan $\alpha = 0,05$ dan df (*degree of freedom*) = $n - 2 \rightarrow t\text{-tabel} = \alpha/2, df$. Dengan perhitungan sebagai berikut:

$$t\text{-tab} = t \alpha/2 : db \ n- 2$$

$$= t \ 0,05 / 5 : 73 - 2$$

$$= t \ 0,025 : 71$$

$$= 1,99394$$

Setelah diperoleh dari perhitungan tersebut, maka nilai t-test atau nilai t-hitung sebesar 8,2566. Sedangkan nilai t-tabel yang telah ditentukan secara baku adalah 1,99394, maka dapat diketahui bahwa nilai t-hitung > dari nilai t-tabel. Dengan demikian berdasarkan pada ketentuan, jika t-hitung > t-tabel berarti ada pengaruh antara dua variabel tersebut yang diteliti atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari uji t ini tampak bahwa pengujian yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dengan produktivitas kerja karyawan, Artinya bila kompensasi yang diberikan semakin ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian-uraian pada bab-bab sebelumnya serta hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh beberapa kesimpulan serta saran sebagai berikut:

VI.1. KESIMPULAN

1. Dilihat dari produktivitas karyawan maka tingkat produktivitas kerja karyawan dari tahun ketahun mengalami kenaikan. Meningkatnya produktivitas kerja tersebut disebabkan oleh faktor kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk finansial. Besarnya kompensasi yang diberikan oleh PT. Iga Bina Mix kepada karyawannya berupa gaji dan upah juga memberikan bonus atau insentif kepada karyawan yang tingkat prestasinya diatas standar.
2. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,6998 dan koefisien daterminan (r^2) sebesar 48,98%. Hal ini menunjukkan bahwa 48,98% perubahan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan 51,02% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati atau dibahas dalam penelitian ini.
3. Dari hasil perhitungan regresi yang dipakai didapat angka koefisien regresi kompensasi finansial adalah 0,3009. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif membuktikan bahwa faktor kompensasi finansial mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Semakin besarnya kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan semakin besar pula jumlah produktivitas kerja karyawan pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru.

4. Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan, maka didapat persamaan regresi linearnya adalah $Y = 2,181 + 0,3009 X$. Kompensasi juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh kerja tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan uji statistik t-test. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($8,2566 > 1,99394$) dengan tingkat kesalahan 5%, maka ini berarti menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa melalui pengujian yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya, bila kompensasi finansial yang diberikan semakin ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

VI.2. SARAN

1. Dalam rangka pemberian kompensasi finansial yang tujuannya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka diharapkan pihak manajemen perusahaan agar meninjau kembali kebijaksanaan yang telah ditetapkan dan mempertahankan pemberian kompensasi finansial yang sudah baik kepada karyawan.

2. Pimpinan perusahaan PT. Iga Bina Mix agar lebih peka dan memonitor tanggapan dan reaksi karyawan mengenai pemberian kompensasi finansial untuk menjamin efektivitas pemberian kompensasi. Pihak perusahaan perlu membuat kebijakan dan pertimbangan tentang pemberian kompensasi yang layak dan wajar berdasarkan besar kecilnya resiko pekerjaan dan pengalaman serta prestasi karyawan tersebut.
3. Pemerintah diharapkan meningkatkan pengawasan terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi yang ditetapkan perusahaan sehingga dapat meredam dampak-dampak negatif yang mungkin timbul yang dapat merugikan pihak karyawan, perusahaan dan pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, L. Richard. 2006. *Management Manajemen*, Edisi Enam, Buku Dua, Jakarta : Salemba Empat.
- Gomes Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Cv. Andi Offset.
- Griffin. 2003. *Manajemen*, Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Handoko Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Liberty.
- Hasibuan Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Herjanto, Eddy. 2007. *Manajemen Operasi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Isyandi,B. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perspektif Global*, Pekanbaru : UNRI Press.
- Krim, Helmi. 2000. *Fikif Mu'amalah, Edisi Pertama Cetakan Ketiga*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Lisdarto, Atmosoeprato. 2001. *Produktivitas Aktualitas Budaya Perusahaan*. Jakarta : Alex Media Komputindo.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2007. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung : Remaja Resdo Karya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Nitisemito, Alex S. 1999. *Produktifitas Perusahaan*, Jakarta : Salemba Empat.
- Ranupandojo, Hadirachman. 2002. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : PT. Prenhallindo.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung : CV. Mandar Maju.

Siagian, P. Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN.

Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktifitas Apa Dan Bagaimana*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : IKAPI.

Sukarno, Edi. 2002. *System Pengendalian Manajemen*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Timple, Dale. 2000. *Produktifitas*, Jakarta : PT. Alex Media Komputindo.

Tisnawati, Erni Sule. 2005. *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Kencana.

Umar, Husein. 2003. *Metode Penelitian*, Bandung : IKAPI.

_____. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

_____. 2008. *Metode Penelitian*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	:Tingkat Produktivitas.....	5
Tabel I.2	: Perkembangan Jumlah Pemberian Kompensasi finansial Dalam Bentuk Gaji Pokok Kepada Tenaga Kerja Bagian Produksi Pada PT. Iga Bina Mix.....	6
Tabel I.3	:Perkembangan Pemberian Insentif Kepada Tenaga Kerja Bagian Produksi.....	7
Tabel III.1	:Pedoman Tingkat Korelasi.....	42
Tabel IV.1	:Pemegang Saham Pada PT. Iga Bina Mix.....	45
Tabel V.1	:Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	63
Tabel V.2	:Responden berdasarkan masa kerja.....	63
Tabel V.3	:Responden berdasarkan tingkat umur.....	64
Tabel V.4	:Responden berdasarkan jenis kelamin.....	65
Tabel V.5	:Tanggapan karyawan tentang gaji pokok.....	66
Tabel V.6	:Tanggapan responden tentang kebijakan perusahaan dalam menentukan besar kecilnya gaji pokok.....	67
Tabel V.7	:Tanggapan responden tentang gaji pokok yang diterima karyawan	68
Tabel V.8	:Tanggapan responden tentang upah yang diberikan oleh perusahaan.....	69
Tabel V.9	:Tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi finansial dalam bentuk upah.....	69
Tabel V.10	:Tanggapan responden mengenai upah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.....	71
Tabel V.11	:Tanggapan responden tentang pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi.....	72
Tabel V.12	:Tanggapan responden terhadap kesesuaian pekerjaan yang telah diberikan kepada perusahaan dengan insentif yang mereka terima.....	72
Tabel V.13	:Tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi finansial dalam bentuk insentif.....	73

Tabel V.14	:Tanggapan responden mengenai hasil kerja atau produktivitas.....	75
Tabel V.15	:Tanggapan responden mengenai kompensasi finansial terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.....	75
TabelV.16	:Tanggapan responden tentang efektivitas yang mengarah pada pencapaian hasil kerja yang maksimal terhadap produktivitas kerja karyawan.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 : Kerangka berfikir.....	38
Gambar IV.1 : Struktur organisasi perusahaan PT. Iga Bina Mix Pekanbaru.....	46

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat, pada kesempatan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I meluangkan waktu untuk dapat mengisi daftar pertanyaan penelitian ini dengan baik dan benar.

Tujuan dari pengisian kuesioner atau daftar pertanyaan ini adalah untuk kepentingan ilmiah (akademis) sebagai pelengkap dalam menyelesaikan tugas akhir (skripsi).

Adapun judul skripsi saya adalah “ PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. IGA BINA MIX PEKANBARU”.

Atas bantuan data dan informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan sangat diharapkan untuk menyelesaikan pelaksanaan dalam penelitian ini. Atas bantuan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Peneliti,

SRI MAYUNI

IDENTITAS RESPONDEN

No. Urut :
Pendidikan terakhir :
Masa kerja :
Tingkat usia :
Jenis kelamin :

KUESIONER / DAFTAR PERTANYAAN

Pilihlah salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/I anggap benar dan sesuai, dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban dari masing-masing pertanyaan.

I. KOMPENSASI FINANSIAL

A. GAJI POKOK

1. Bagaimanakah Tanggapan Bapak/Ibu/Sdr/I, mengenai gaji pokok yang diberikan oleh Perusahaan PT. Iga Bina Mix ini?
a. Sangat Baik c. Cukup Baik e. Sangat Tidak Baik
b. Baik d. Tidak Baik

2. Bagaimanakah Tanggapan Bapak/Ibu/Sdr/I, tentang kebijakan perusahaan dalam menentukan besar atau kecilnya gaji pokok tersebut?
a. Sangat Baik c. Cukup Baik e. Sangat Tidak Baik
b. Baik d. Tidak Baik

3. Gaji pokok yang diberikan oleh PT. Iga Bina Mix tersebut kepada Bapak/Ibu/Sdr/I berkisar antara :
a. Sangat Baik c. Cukup Baik e. Sangat Tidak Baik
b. Baik d. Tidak Baik

B. UPAH

1. Bagaimanakah Tanggapan Bapak/Ibu/Sdr/I, tentang upah yang diberikan oleh perusahaan?
a. Sangat Baik c. Cukup Baik e. Sangat Tidak Baik
b. Baik d. Tidak Baik

2. Selain gaji pokok, Bagaimanakah Tanggapan Bapak/Ibu/Sdr/I mengenai kompensasi finansial dalam bentuk upah?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Tidak Baik
 - e. Sangat Tidak Baik
3. Bagaimanakah Tanggapan Bapak/Ibu/Sdr/I mengenai hal upah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Tidak Baik
 - e. Sangat Tidak Baik

C. INSENTIF

1. Jika Bapak/Ibu/Sdr/I berprestasi, bagaimanakah tanggapan perusahaan terhadap pemberian insentif?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Tidak Baik
 - e. Sangat Tidak Baik
2. Insentif yang Bapak/Ibu/Sdr/I terima, apakah sesuai dengan pekerjaan yang telah Bapak/Ibu/Sdr/I berikan pada perusahaan?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Tidak Baik
 - e. Sangat Tidak Baik
3. Bagaimanakah tanggapan Bapak/Ibu/Sdr/I mengenai pemberian kompensasi finansial dalam bentuk insentif yang diberikan oleh PT. Iga Bina Mix ini?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Tidak Baik
 - e. Sangat Tidak Baik

II. PRODUKTIVITAS KERJA

1. Bagaimanakah tanggapan Bapak/Ibu/Sdr/I mengenai hasil kerja atau produktivitas kerja karyawan pada perusahaan?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Tidak Baik
 - e. Sangat Tidak Baik

2. Bagaimanakah tanggapan Bapak/Ibu/Sdr/I mengenai pemberian kompensasi finansial oleh perusahaan terhadap peningkatan produktivitas kerja?
- a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Tidak Baik
 - e. Sangat Tidak Baik
3. Bagaimanakah tanggapan Bapak/Ibu/Sdr/I mengenai efektivitas yang mengarah pada pencapaian kerja maximal terhadap produktivitas kerja karyawan?
- a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Tidak Baik
 - e. Sangat Tidak Baik